

## Einstellungen zum Erwerbsverhalten von Müttern: die Sichtweisen von Müttern, Frauenreferentinnen und Frauenorganisationen

Kaindl, Markus; Dörfler, Sonja

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kaindl, M., & Dörfler, S. (2007). *Einstellungen zum Erwerbsverhalten von Müttern: die Sichtweisen von Müttern, Frauenreferentinnen und Frauenorganisationen*. (Working Paper / Österreichisches Institut für Familienforschung, 64). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-356664>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Österreichisches Institut für Familienforschung  
Austrian Institute for Family Studies

## Working Paper

Markus Kaindl, Sonja Dörfler

# Einstellungen zum Erwerbsverhalten von Müttern

Die Sichtweisen von Müttern, Frauenreferentinnen und  
Frauenorganisationen

Nr. 64 | 2007



Working Paper Nr. 64 | 2007

Markus Kaindl, Sonja Dörfler

## Einstellungen zum Erwerbsverhalten von Müttern

Die Sichtweisen von Müttern, Frauenreferentinnen und Frauenorganisationen

Dieses Working Paper entstand im Rahmen der im Auftrag des BMWA erstellten Studie „Erwerbsbeteiligung von Müttern in Österreich“.



Das ÖIF wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend über die Familie & Beruf Management GmbH



### Kontakt:

Mag.a Sonja Dörfler: +43-1-535 14 54-20 | [sonja.doerfler@oif.ac.at](mailto:sonja.doerfler@oif.ac.at)

Österreichisches Institut für Familienforschung der Universität Wien  
A-1010 Wien | Gonzagagasse 19/8  
Tel +43-1-535 14 54 | Fax +43-1-535 14 55  
[team@oif.ac.at](mailto:team@oif.ac.at) | [www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at)

## **Abstract**

Zur Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Kindern im vorschulischen Alter haben Mütter und ExpertInnen zum Teil sehr unterschiedliche Standpunkte. Vorstellungen der Mütter über das Kindeswohl und die daran anknüpfende Beurteilung der für das Kind optimalen Betreuungsform sowie die Haltung zu gesetzlichen Regelungen und die Beurteilung der Teilzeiterwerbstätigkeit stehen der Sichtweise der Expertinnen gegenüber. Letztere argumentieren dabei hauptsächlich über die Langzeitfolgen und Wiedereinstiegsprobleme bei einer längeren Unterbrechung der aktiven Erwerbstätigkeit und die Probleme aufgrund ungeeigneter Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen. Konkrete Verbesserungswünsche der Mütter und der ExpertInnen betreffen die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Haltung der Unternehmen und Kinderbetreuungseinrichtungen. Ergänzend dazu werden die Zusammenhänge von Wiedereinstiegszeitpunkt und Wiedereinstiegsausmaß dargestellt.

## **Abstract in English**

Mothers, women's representatives of the countries and experts in women's organisations have different points of view towards the employment participation of mothers with children in pre-school age. Mothers argument with their associations of the child's wellbeing and the age-based optimal kind of child care, their attitude towards the leave system and the opportunities of part-time work. The experts base their position on long-term effects of leave and they broach problems with opening and closing time of childcare arrangements. Additional the connections of re-entry time and re-entry extent are shown.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>Sichtweisen, Beurteilungen und Verhalten von Müttern .....</b>	<b>11</b>
2.1	Gesetzliche Regelungen .....	11
2.2	Kinderbetreuung .....	12
2.2.1	Mütter .....	12
2.2.2	Väter .....	13
2.2.3	Großeltern.....	14
2.2.4	Tagesmütter.....	14
2.2.5	Institutionelle Einrichtungen.....	15
2.2.6	Gründe für die Wahl der Kinderbetreuungsform.....	16
2.3	Arbeitswelt.....	18
2.3.1	Motive für den Zeitpunkt des Wiedereinstieges.....	18
2.3.2	Ausmaß des Wiedereinstieges .....	20
2.3.3	Unterschiede nach Bundesländern.....	26
2.4	Generelle Einschätzung .....	27
2.5	Probleme beim Wiedereinstieg.....	28
2.5.1	Informiertheit und Problembewusstsein.....	28
2.5.2	Kinderbetreuung .....	28
2.5.3	Arbeitswelt .....	29
2.6	Wünsche der Mütter zur Verbesserung der Chancen .....	29
2.6.1	Gesetzliche Ebene.....	30
2.6.2	Kinderbetreuung .....	30
2.6.3	Arbeitswelt .....	31
2.7	Zusammenfassung .....	31
<b>3</b>	<b>Sichtweisen der Frauenreferentinnen der Bundesländer.....</b>	<b>34</b>
3.1	Aufgaben der Frauenreferate .....	34
3.1.1	Zusammenarbeit mit Organisationen und Information.....	34
3.1.2	Mitwirkung in der Ausarbeitung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen .....	34
3.2	Frauenerwerbstätigkeit als politisches Ziel .....	35
3.3	Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	35
3.3.1	Individuelle Faktoren.....	36
3.3.1.1	Bildung.....	36
3.3.1.2	Berufliche Position und Einkommen vor der Unterbrechung .....	37
3.3.1.3	Dauer des beruflichen Ausstieges .....	38
3.3.1.4	Planung vor und Verhalten während der Unterbrechungsphase .....	38
3.3.1.5	Mobilität .....	39
3.3.2	Kinderbetreuung .....	39
3.3.2.1	Bedarfsmessung.....	40
3.3.2.2	Öffnungszeiten unter der Woche .....	40
3.3.2.3	Öffnungszeiten während der Schulferien.....	41
3.3.2.4	Betriebskindergärten.....	41
3.3.2.5	Tagesmütter.....	42
3.3.2.6	Kinderbetreuung durch Verwandte .....	42
3.3.2.7	Elternbeiträge .....	43

3.3.3	Arbeitswelt .....	43
3.3.3.1	Lage am Arbeitsmarkt.....	43
3.3.3.2	Haltung der Unternehmen .....	44
3.3.3.3	Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle.....	45
3.3.4	Erwartungen und Haltungen des Umfeldes .....	46
3.3.4.1	Erwartungen und Verhalten des Partners.....	46
3.3.4.2	Gesellschaftliche Erwartungen an Frauen und Mütter.....	46
3.3.4.3	Gesellschaftliche Erwartungen an Männer und Väter .....	47
3.3.4.4	Gesellschaftliche Erwartungen an Familien.....	47
3.4	Konkrete Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	48
3.4.1	Ausbildung von Mädchen .....	48
3.4.2	Weitere Projekte und Information in den Gemeinden.....	48
3.4.3	Weiterbildung und Umschulung.....	48
3.4.4	Mentoring.....	49
3.4.5	Gender-Mainstreaming .....	49
3.4.6	Bei Unternehmen.....	50
3.4.7	Sonstige Projekte.....	50
3.5	Forderungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	51
3.5.1	Informationsarbeit und Bewusstseinsbildung .....	51
3.5.2	Handlungsstrategien in Bezug auf Väter .....	52
3.5.3	Bei Unternehmen.....	53
3.5.4	In der Kinderbetreuung .....	53
3.5.5	Gesetzliche Regelungen.....	54
3.6	Zusammenfassung Sichtweise der Frauenbeauftragten .....	54
<b>4</b>	<b>Sichtweisen der MitarbeiterInnen von Frauenorganisationen .....</b>	<b>57</b>
4.1	Beschreibung der Erhebung.....	57
4.2	Allgemeine Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit.....	58
4.2.1	Einflussfaktoren der Umwelt.....	58
4.2.2	Individuelle Faktoren.....	59
4.2.3	Kinderbetreuung .....	60
4.2.4	Ökonomische Aspekte und Arbeitsmarkt.....	62
4.3	Kinderbetreuung .....	63
4.3.1	Unter 3-Jährige .....	63
4.3.2	3- bis unter 6-Jährige.....	66
4.4	Arbeitswelt .....	68
4.4.1	Gewünschte Unterbrechungsdauer und deren Folgen.....	68
4.4.2	Gewünschtes Arbeitszeitausmaß .....	70
4.4.3	Beurteilung von Arbeitsmodellen .....	73
4.4.4	Branchen .....	75
4.4.5	Arbeitszeiten .....	77
4.4.6	Folgen des Wiedereinstiegs .....	78
4.5	Gesetzliche Regelungen .....	79
4.6	Rahmenbedingungen .....	83
4.7	Informiertheit der Mütter .....	85
4.8	Verhalten .....	87
4.8.1	Tatsächliches Verhalten .....	87

4.8.2 Wünschenswertes Verhalten .....	88
4.9 Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbschancen .....	89
4.9.1 Bewusstseinsbildung .....	89
4.9.2 Beratung und Fortbildung .....	91
4.10 Klientinnenprofil .....	93
4.11 Zusammenfassung Sichtweise der Frauenorganisationen .....	95
<b>5 Sichtweisen einer Mitarbeiterin einer Beratungsstelle für Migrantinnen.....</b>	<b>98</b>
5.1 Rechtliche Aspekte.....	98
5.2 Motive für und gegen eine Erwerbstätigkeit .....	99
5.3 Sprachliche Kompetenzen.....	99
5.4 Beschäftigungsbranchen .....	100
5.5 Kinderbetreuung .....	100
5.6 Zusammenfassung der Sichtweise der Migrantinnenberatungsstelle .....	100
<b>6 Zusammenfassung.....</b>	<b>101</b>
<b>Literatur.....</b>	<b>107</b>
<b>Internetquellen.....</b>	<b>107</b>
<b>Appendix .....</b>	<b>108</b>



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Mittelwerte der Beurteilung wiener Kindergärten .....	18
Tabelle 2-2: Arbeitsausmaß aller aktiv unselbständig erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes.....	21
Tabelle 2-3: Arbeitsausmaß mehr als geringfügig aktiv unselbständig erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes .....	22
Tabelle 4-1: Einfluss der Meinung über Veränderung auf Bewertung der aktuellen Lage .....	85

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Sehr wichtige Beurteilungskriterien für wiener Kindergärten .....	17
Abbildung 2-2: Beurteilung der wiener Kindergärten.....	18
Abbildung 2-3: Arbeitsausmaß aller aktiv unselbständig erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes .....	21
Abbildung 2-4: Arbeitsausmaß mehr als geringfügig aktiv unselbständig erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes .....	22
Abbildung 2-5: Durchschnittliche Arbeitsstunden aller aktiv unselbständig erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes .....	23
Abbildung 2-6: Arbeitsstunden von Frauen nach Altersgruppen des jüngsten Kindes .....	24
Abbildung 2-7: Durchschnittliche Wochenarbeitsstunden über der Geringfügigkeitsgrenze unselbständig erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes .....	25
Abbildung 2-8: Erwerbsausmaß aller Mütter mit Kindern unter 6 Jahren nach Bundesländern .....	26
Abbildung 2-9: Teil- und Vollzeitbeschäftigte Mütter mit Kindern unter 6 Jahren nach Bundesland .....	27
Abbildung 4-1: Einfluss von Partner, Familie und Gesellschaft.....	59
Abbildung 4-2: Einfluss von Merkmalen der Mütter.....	60
Abbildung 4-3: Einfluss der Kinder .....	61
Abbildung 4-4: Einfluss der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsformen.....	62
Abbildung 4-5: Einfluss Finanzen und Arbeitsmarkt.....	63
Abbildung 4-6: Hemmnisse bei Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen für unter 3-Jährige .....	64
Abbildung 4-7: Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen für unter 3-Jährige .....	65
Abbildung 4-8: Bewertung von Kinderbetreuungseinrichtungen von unter 3-Jährigen .....	66
Abbildung 4-9: Hemmnisse bei Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen für 3-bis unter 6-Jährige .....	67
Abbildung 4-10: Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen für 3- bis unter 6-Jährige .....	67
Abbildung 4-11: Bewertung von Kinderbetreuungseinrichtungen von 3- bis unter 6-Jährigen..	68
Abbildung 4-12: Gewünschter Wiedereinstiegszeitpunkt .....	69
Abbildung 4-13: Dauer bis zur Realisierung des Wiedereinstieges .....	69
Abbildung 4-14: Am häufigsten erwünschtes Arbeitszeitsausmaß aus erwarteter Sicht der Mütter .....	70
Abbildung 4-15: Am häufigsten erwünschtes Arbeitsausmaß aus erwarteter Sicht der Gesellschaft .....	71

Abbildung 4-16: Abweichung hauptsächlich erwünschtes Arbeitsausmaß Mütter von Gesellschaft wenn jüngstes Kind jünger als 3 Jahre ist .....	72
Abbildung 4-17: Abweichung hauptsächlich Erwünschtes Arbeitsausmaß Mütter von Gesellschaft wenn jüngstes Kind zwischen 3 und 5 Jahren als ist .....	72
Abbildung 4-18: Beurteilung von Arbeitsmodellen .....	73
Abbildung 4-19: Folgen von Teilzeitarbeit .....	74
Abbildung 4-20: Chancen auf Teilzeitarbeit nach Bildung.....	75
Abbildung 4-21: Chancen auf Teilzeitarbeit nach Branchen .....	76
Abbildung 4-22: Generelle Beschäftigungschancen von Müttern nach Branchen .....	76
Abbildung 4-23: Probleme bei Teilzeitarbeit.....	77
Abbildung 4-24: Lage der Arbeitszeit .....	78
Abbildung 4-25: Wiedereinstieg ist mit Abstieg verbunden .....	78
Abbildung 4-26: Maximale Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz .....	79
Abbildung 4-27: Maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes .....	80
Abbildung 4-28: Unterschiedliche Fristen von Karenz und Kindergeldbezug .....	80
Abbildung 4-29: Veränderungen beim Kinderbetreuungsgeld .....	81
Abbildung 4-30: Folgen des Kinderbetreuungsgeldes .....	82
Abbildung 4-31: Kündigungsschutz nach Wiedereinstieg zu kurz.....	82
Abbildung 4-32: Wirkung von Gesetzen .....	83
Abbildung 4-33: Derzeitige Rahmenbedingungen.....	84
Abbildung 4-34: Veränderung der Rahmenbedingungen in den letzten 10 Jahren .....	84
Abbildung 4-35: Aktivität der Politik.....	85
Abbildung 4-36: Informiertheit über Auseinanderfallen von Karenzdauer und Kinderbetreuungsgeldbezugsmöglichkeit .....	86
Abbildung 4-37: Informiertheit über Verhaltensfolgen .....	86
Abbildung 4-38: Realistische Einschätzung der Wiedereinstiegschancen.....	87
Abbildung 4-39: Verhalten in Karenzzeit .....	88
Abbildung 4-40: Verhalten in Karenzzeit.....	89
Abbildung 4-41: Zielgruppen von Bewusstseinskampagnen.....	89
Abbildung 4-42: Inhalt von Bewusstseinskampagnen.....	90
Abbildung 4-43: Beratungsinhalte .....	91
Abbildung 4-44: Maßnahmen .....	92
Abbildung 4-45: Schulungsinhalte.....	93
Abbildung 4-46: Klientinnenprofil.....	94
Abbildung 4-47: Sollten öfter zur Beratung kommen.....	95

# 1 Einleitung

Die Grundlagen zum vorliegenden Working Paper entstanden im Rahmen einer vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in den Jahren 2005 und 2006 finanzierten und vom Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) durchgeführten Studie zur Erwerbspartizipation von Müttern mit Kindern im Vorschulalter in Österreich.

In diesem Paper werden das real gesetzte Erwerbsverhalten von Müttern, deren Motive, Wünsche und Werthaltungen in den Bereichen Erwerbsausmaß und Kinderbetreuungsregelungen und die daraus resultierenden Konsequenzen aus Sichtweise der Mütter und aus der von ExpertInnen dargestellt und konkrete Projekte zur Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgestellt.

Die Sichtweise der Betroffenen selbst wurde in qualitativen Interviews mit Müttern mit Kindern im vorschulischen Alter erhoben. Im Bereich der ExpertInnen wurde triangulativ vorgegangen. Neben qualitativen Interviews mit den Frauenreferentinnen der Bundesländer wurden im Rahmen einer quantitativen Erhebung MitarbeiterInnen von Frauenberatungsstellen befragt. Die Berechnungen zum real gesetzten Erwerbsausmaß basieren auf den Daten des Mikrozensus Dezember 2004.

## 2 Sichtweisen, Beurteilungen und Verhalten von Müttern

In diesem Kapitel werden die Einstellungen, Beurteilungen und Verhaltensweisen von vor der Geburt des Kindes unselbständig erwerbstätigen Müttern, die gegenwärtig Kinder im Vorschulalter haben, dargestellt. Als Basis hierfür dienen 66 qualitative Leitfadeninterviews die im Zeitraum von 2001 bis 2004 durchgeführt wurden. Im Mittelpunkt stehen hierbei die Themen Kinderbetreuung, Zeitpunkt und Ausmaß des geplanten bzw. realisierten beruflichen Wiedereinstieges, die Auswirkungen von gesetzlichen Regelungen, vom Kinderbetreuungsgeld sowie die generelle Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Aussagen werden den Ergebnissen des Mikrozensus 2004-4 und des Frauenbarometers 2005 entgegengestellt.

### 2.1 Gesetzliche Regelungen

Das Kinderbetreuungsgeld wird von den befragten Müttern überwiegend positiv bewertet. Mütter die zum Zeitpunkt des Interviews noch zu Hause waren, sehen vor allem die Möglichkeit der längeren Unterbrechung der Berufstätigkeit als wesentlichen Vorteil gegenüber der früheren Karenzgeldregelung. Dabei wird großteils die volle Bezugsdauer für einen Elternteil angestrebt. Als Hemmnis hierfür gilt bei einigen der ein halbes Jahr früher auslaufende Kündigungsschutz. Dadurch fühlen sich diese um ein halbes Bezugsjahr betrogen. Dieser Haltung zu Folge wirkt das Kinderbetreuungsgeld hemmend auf die Bereitschaft, rasch in die Erwerbstätigkeit zurückzukehren. Dies wird jedoch nicht als negativer Hemmfaktor sondern als Verbesserung der persönlichen Entscheidungsmöglichkeiten wahrgenommen. Im Gegensatz zu diesen Müttern sehen Frauen, die bereits deutlich vor dem zweiten Geburtstag des Kindes wieder zu arbeiten beginnen, im Kinderbetreuungsgeld jedoch kaum Anreize, länger zu Hause zu bleiben. Diese nutzten zum Teil auch den gesetzlichen Kündigungsschutz nicht vollständig aus.

Eher unscharf ist die Beurteilung des Kinderbetreuungsgeldes bezüglich finanzieller Aspekte. Eine tatsächliche Absicherung oder finanzielle Eigenständigkeit wird mehrheitlich nicht wahrgenommen. Für Mütter mit sehr niedrigem Einkommen und dem Wunsch nach Teilzeitarbeit nach dem Wiedereintritt kann unter Berücksichtigung der bei einer Berufstätigkeit zusätzlich entstehenden Kosten, wie zum Beispiel im Bereich der Kinderbetreuung, der Fahrtkosten, dem Wegfall des Kinderbetreuungsgeldes oder dem mit der Erwerbstätigkeit verbundenen Stress die Kosten-Nutzen-Analyse zu Ungunsten einer Berufstätigkeit ausfallen. Als zusätzliche finanzielle Unterstützung wird es jedoch vielfach positiv beurteilt.

Bei keiner der befragten Mütter hat das Kinderbetreuungsgeld einen Einfluss auf die gewählte Form der Kinderbetreuung. Dies kann innerhalb der Bezugsphase neben dem Wunsch das Kind in den ersten Jahren selbst zu betreuen zum Teil auch am mangelhaften Angebot anderer Betreuungsformen liegen. In einigen Interviews wird erwähnt, dass in der Wohnge-  
meinde bzw. in deren näherem regionalen Umfeld institutionelle Betreuungsplätze erst ab dem dritten Geburtstag des Kindes zur Verfügung stehen. Daher besteht dort auch nicht die Möglichkeit, mit dem Geld Betreuungsstunden anzukaufen.

Konkrete Problembereiche in Bezug auf die gesetzlichen Regelungen sowie Wünsche zu Veränderungen der Regelungen werden am Ende dieses Abschnittes in den Kapiteln 2.5.3. und 2.6.1. genauer dargestellt.

## 2.2 Kinderbetreuung

Eine gute, dem Alter des Kindes entsprechende Form der Kinderbetreuung ist den Müttern sehr wichtig. Deren Abgestimmtheit auf die Bedürfnisse des Kindes sowie auf die eigenen Wünsche und die Erfordernisse der Arbeitswelt sind dabei von großer Bedeutung. Je nach Alter des Kindes sind die Anforderungsprofile sehr unterschiedlich. Erst wenn diese zufriedenstellend gelöst sind, steigt die Bereitschaft, wieder in das Berufsleben einzusteigen.

### 2.2.1 Mütter

Die Möglichkeit die Kinder in den ersten Lebensjahren selbst betreuen zu können, wird von sehr vielen Müttern als überaus positiv erachtet. Daher sind in dieser Phase die Kinder für die Meisten deutlich wichtiger als eine Berufstätigkeit. Die Entwicklung und das Heranwachsen selbst mitzuerleben, wird als überaus wichtig erachtet. Dabei wird argumentiert, dass diese Phase ohnehin nur kurz dauert und man sie bei jedem Kind nur einmal miterleben kann, wogegen man die berufliche Karriere auch später gezielt angehen könne. Sich selbst um die Erziehung der Kinder kümmern zu können, wird für beide Seiten als die beste Lösung gesehen. Eine außerhäusliche institutionelle Kinderbetreuung kommt für viele in diesem Alter daher nicht in Frage. Aussagen wie *„sonst brauche ich keine Kinder, wenn ich den ganzen Tag eh nicht bei ihnen bin“* unterstreichen diese Haltung. Bei diesen Frauen tritt eine sehr starke Identifikation mit der Mutterrolle auf. Zum Teil sind diese auch der Meinung, die Gesellschaft anerkennt die Leistungen von Nur-Müttern zu wenig. Neben den teilweise auftretenden finanziellen Notwendigkeiten übt deren Meinung nach auch die Gesellschaft einen zu großen Druck auf die Mütter aus, frühzeitig wieder erwerbstätig sein zu müssen. In erster Linie familienorientierte Frauen sehen den Wandel in den Rollenerwartungen an Mütter somit kritisch bis negativ.

Neben den eigenen Interessen wird das Wohl des Kindes als wesentlicher Grund für ein längeres zu Hause Bleiben genannt. Demnach sind die Kinder überfordert, wenn man sie zu früh in eine Kinderbetreuungseinrichtung gibt. Das Fehlen einer gewohnten Bezugsperson und eine geringere individuelle, auf die Bedürfnisse und die Entwicklung des Kindes angepasste Betreuung werden hierbei als Argumente vorgebracht. Ein am Morgen zu zeitiger Beginn außerhäuslicher Kinderbetreuung, wie er bei einer Berufstätigkeit der Mutter meist erforderlich ist, wird aufgrund der Notwendigkeit des frühen Weckens ebenfalls als Grund dargelegt, sich länger selbst um das Kind zu kümmern.

Eine deutliche Änderung setzt ab dem dritten Geburtstag des Kindes ein. Ab diesem Zeitpunkt wird eine zumindest zeitweise institutionelle Betreuung als sinnvoll erachtet (siehe Kapitel 2.2.5.). Allerdings bevorzugen auch dann viele Befragte eine Halbtagsbetreuung, um

das Kind nicht zu überfordern und um selbst mehr vom Kind zu haben. Aufgrund der fehlenden Öffnungszeiten einiger Betreuungseinrichtungen am Nachmittag ist die Freiwilligkeit der eigenen Nachmittagsbetreuung bei den Betroffenen nur eingeschränkt gegeben. Teilweise wird erwähnt, es sei in der Gemeinde unüblich, das Kind den ganzen Tag in den Kindergarten zu geben. Gesellschaftliche Erwartungshaltungen können in solchen Fällen ebenfalls Einfluss auf die Art und Dauer der Betreuung nehmen.

In bestimmten Phasen erfolgt die Kinderbetreuung nicht völlig freiwillig. Speziell im Halbjahr zwischen dem Auslaufen des Kinderbetreuungsgeldes und dem dritten Geburtstag des Kindes tritt bei einigen Müttern eine erzwungene, zum Teil negativ bewertete Notwendigkeit zur Selbstbetreuung auf. Wenn der erwünschte Betreuungsplatz erst ab dem dritten Geburtstag des Kindes möglich ist und auch sonst keine geeignet scheinenden Alternativen wie zum Beispiel Kinderkrippen, Großeltern oder Tagsmütter zur Überbrückung dieses Zeitraumes zu Verfügung stehen, wird die Erfordernis weitere sechs Monate und ohne finanzielle Unterstützung in Form des Kinderbetreuungsgeldes zu Hause bleiben zu müssen teilweise als problematisch gesehen und als Hindernis für den Wiedereinstieg verstanden.

### **2.2.2 Väter**

Im Allgemeinen herrscht in Partnerschaften mit kleinen Kindern eine sehr traditionelle Rollenverteilung. Die Partner der befragten Frauen unterbrechen kaum ihre Berufstätigkeit. Als dauerhafte Betreuungsperson für das Kind kommen sie daher in der Regel nicht in Frage. Dies liegt vor allem am Widerstand der Unternehmen. In zahlreichen Interviews wird erwähnt, dass die Männer ihre Anstellung verlieren würden, wenn sie für ein halbes Jahr in Karenz gingen. Die hohen Verluste beim Haushaltseinkommen werden ebenfalls als Argument gegen das zu Hause Bleiben des Vaters vorgebracht.

Auch bei der Arbeitszeit zeigen sich kaum Veränderungen. Wenn überhaupt welche auftreten, so verlängern sie diese eher, um die finanziellen Einbußen und Mehrbelastungen auszugleichen. Auch dies schränkt die Möglichkeiten zur zeitlichen Unterstützung der Mütter in der für die Berufstätigkeit hauptsächlich relevanten Zeit und somit zur Verbesserung der Vereinbarkeitschancen von Beruf und Familie ein.

Unterstützungen die auch eine Erwerbstätigkeit der Mutter ermöglichen, treten bei den interviewten Frauen nur bei speziellen Arbeitszeitverhältnissen zumindest eines Elternteils, wie zum Beispiel Schichtdienst oder Arbeitszeiten am Abend und am Wochenende, auf. Dennoch zeigen sich die Mütter mit der Unterstützung durch den Partner größtenteils zufrieden. Dies liegt wiederum daran, dass die Rolle des Vaters weitgehend auf die des Familienerhalters beschränkt ist.

Vereinzelt wird erwähnt, dass die Männer mehr verdienen sollten, damit die Mütter zu Hause bleiben können und nicht arbeiten gehen müssen. In etwas abgeschwächter Form werden solche Thesen recht häufig vertreten. Es wird als überaus positiv bewertet, dass der Mann so viel verdient, um in dieser Phase nicht selbst arbeiten zu müssen. Die traditionelle Familie

scheint für die ersten Lebensjahre des Kindes als Idealvorstellung somit immer noch in den Köpfen verankert und weit verbreitet zu sein.

### **2.2.3 Großeltern**

Speziell bei unter 3-Jährigen spielen Großeltern eine wichtige Rolle bei der Beaufsichtigung der Kinder. Treten bei Müttern, die nach Ablauf des gesetzlichen Kündigungsschutzes oder dem Auslaufen des Kinderbetreuungsgeldes wieder zu arbeiten beginnen wollen oder müssen aufgrund eines mangelhaften Angebotes an Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder unter 3 Jahren Versorgungslücken auf, werden vielfach die Großeltern des Kindes für die Kinderbetreuung herangezogen. Bei den interviewten Müttern die innerhalb von 1,5 Jahren nach der Geburt des jüngsten Kindes wieder zu arbeiten begonnen haben, bzw. in der Karenzzeit teilweise für einige Stunden erwerbstätig waren, wurden fast ausschließlich die Großeltern des Kindes für dessen Betreuung herangezogen. In solchen Fällen sind diese als Voraussetzung für den beruflichen Wiedereinstieg zu sehen. Die Vertrautheit der Kinder zu den Großeltern wird in diesem Alter als Hauptargument vorgebracht. Daher werden diese auch von einigen als einzige Alternative zur Selbstbetreuung gesehen. Zum Teil werden solche Lösungen auch mit den Kosten alternativer Betreuungsformen oder dem mangelhaften Vertrauen in diese Alternativen begründet.

Gegen die Großeltern sprechen zum Teil größere räumliche Distanzen, deren Berufstätigkeit, hohes Alter oder der Wunsch, diese nicht zu sehr zu belasten.

Für über 3-Jährige verlieren sie bei der regelmäßigen Kinderbetreuung an Bedeutung. Bei Problemen der Abgestimmtheit der Öffnungszeiten des Kindergartens mit den Arbeitszeiten der Eltern haben sie für einige befragte Mütter dann immer noch eine wichtige Funktion bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### **2.2.4 Tagesmütter**

Ergänzend oder alternativ zu den Großeltern werden vereinzelt Tagesmütter eingesetzt. Die Alterszielgruppe der Kinder ist hierbei weitgehend ident. Die Beurteilung von Tagesmüttern fällt sehr unterschiedlich aus. Von einigen Müttern werden sie gegenüber Krippen bevorzugt. Hierbei wird vor allem die höhere zeitliche Flexibilität genannt. Für Mütter die einige Tage in der Woche Teilzeit erwerbstätig sind, entsprechen sie den zeitlichen Anforderungen besser als institutionelle Einrichtungen. In der deutlich kleineren Gruppengröße sehen einigen den Vorteil einer individuelleren, den Bedürfnissen des Kindes besser angepassten Betreuung. Da sich die Kinder nicht wie im Kindergarten sofort in eine größere Gruppe integrieren müssen, werden Tagesmütter als geeignete Zwischen- bzw. Einstiegsform bewertet. Die familienähnliche Struktur wird von diesen Müttern ebenfalls positiv erachtet. Als vorteilhaft gilt bei einigen Tagesmütterbetreuungsformen die Möglichkeit, dass die Tagesmutter in die Wohnung und somit in die vertraute Umgebung des Kindes kommt.

Andere Mütter lehnen Tagesmütter für ihre Kinder allerdings strikt ab. Begründet wird dies mit mangelndem Vertrauen in die Qualifikation und die Person bzw. das Umfeld der Tagesmutter. Für diese ist die Kontrolle in institutionellen Einrichtungen deutlich besser, weshalb sie diese präferieren. Die Privatheit dieser Betreuungsform wird somit als Hemmnis für die Akzeptanz gesehen. Im höheren Alter (ab 3 Jahren) sieht man in Kindergärten Vorteile in der größeren Gruppengröße.

### 2.2.5 Institutionelle Einrichtungen

Für sehr kleine Kinder werden institutionelle Kinderbetreuungsformen weitgehend abgelehnt. Die Bedürfnisse des Kindes, dessen Angst vor anderen Kindern, sehr unterschiedliche Entwicklungsstadien und die fehlende Möglichkeit gezielter, individueller Betreuung werden hierbei erwähnt. Großteils gilt für die befragten Mütter das Alter von drei Jahren als geeigneter Zeitpunkt, um das Kind in den Kindergarten zu geben. Vielfach wird jedoch angemerkt, dass die Betreuungseinrichtungen in der Gemeinde die Kinder erst ab diesem Alter aufnehmen. Möglicherweise hängt diese Alterseinschätzung stärker vom Angebot als vom tatsächlichen individuellen Entwicklungsstand des Kindes ab. Vereinzelt wird anhand von Beispielen argumentiert, dass Kinder die frühzeitig in Kinderbetreuungseinrichtungen gegeben werden, in ihrer Entwicklung hinterher sind.<sup>1</sup> Gegenteilige Beispiele wonach sich Kinder in Krippen rascher entwickeln, werden ebenfalls vereinzelt erwähnt.

Für über 3-Jährige wird der Kindergarten hingegen als wichtig erachtet. Dieser gilt dabei nicht nur als erforderlicher Ort zur Unterbringung des Kindes während der Arbeitszeit sondern auch als eine für die Entwicklung der Kinder wichtige Einrichtung. Der Kontakt zu Gleichaltrigen, die Erlangung sozialer Kompetenzen und das Spiel- und Bastelangebot werden hierbei besonders erwähnt. Daher werden Kindergärten für diese Altersgruppe als die geeignetste Betreuungsform angesehen. Einige Mütter sagten in den Interviews, dass ihre Kinder in diesem Alter von selbst in den Kindergarten gehen wollten.

Der Großteil der befragten Mütter gibt ihre Kinder nur Halbtags für vier bis fünf Stunden in den Kindergarten. Teilweise liegt dies an den Öffnungszeiten, zum Teil allerdings auch am Wunsch der Mütter, weiterhin selbst ausreichend Zeit mit den Kindern verbringen zu können. Dadurch wird es dem Kind einerseits möglich, mit Gleichaltrigen zu spielen und es muss dennoch nicht den ganzen Tag im Kindergarten bleiben. Viele befragte Mütter sind der Meinung, dass die ganztägige Unterbringung im Kindergarten sich negativ auf das Kind auswirken würde.

Diese Vorgangsweise beeinflusst die Erwerbschancen der Mütter. Da das Kind zumindest zeitweise versorgt ist, besteht die Möglichkeit wieder in Teilzeit arbeiten zu gehen. Bei sehr kurzen Öffnungs- bzw. Unterbringungszeiten sind die Chancen auf eine gute Vereinbarkeit mit den Arbeitszeiten allerdings stark eingeschränkt.

---

<sup>1</sup> Studien wie zum Beispiel jene von Wolfgang Einsiedler bestätigen diese Befürchtungen jedoch nicht, sondern zeigen sogar positive Folgewirkungen des Krippenbesuchs auf (siehe dazu <http://www.familienhandbuch.de>)



## 2.2.6 Gründe für die Wahl der Kinderbetreuungsform

Die angebotenen Betreuungsformen und Betreuungseinrichtungen erfüllen die Bedürfnisse und Wünsche der Eltern und der Kinder unterschiedlich gut. Weichen die Vorstellungen über den idealen Platz zu sehr von den verfügbaren Angeboten ab, kann dies ein Hindernis für die Unterbringung des Kindes und somit auch für die Erwerbschancen der Mutter darstellen. Wie sich in einigen Interviews gezeigt hat, kommt es dadurch zu ungeplanten Verzögerungen beim Eintritt in die Betreuungseinrichtung und zu daraus resultierenden Problemen beim beruflichen Wiedereinstieg.

Auf Seiten der Bedürfnisse des Kindes spielen aus Sicht der befragten Mütter die altersgerechte Unterbringung, die Gruppengröße bzw. der Betreuungsschlüssel, das pädagogische Konzept und das Vorhandensein eines Gartens eine wichtige Rolle. Für die Eltern selbst sind die Lage der Betreuungseinrichtung, die Öffnungszeiten unter der Woche sowie die Öffnung in den Ferienzeiten von zentraler Bedeutung.

Speziell bei einer Halbtags- oder einer tageweisen Unterbringung ist eine hohe zeitliche Flexibilität der Betreuungsmöglichkeiten erwünscht. Aufgrund des Angebotes müssen hierbei vielfach Abstriche gemacht werden. Diese den Anforderungen der Arbeitswelt entgegenkommende Flexibilität ist meist nur in privaten Betreuungseinrichtungen oder bei Tagesmüttern gegeben. Hohe Kosten stehen den Vorteilen jedoch vielfach hemmend gegenüber.

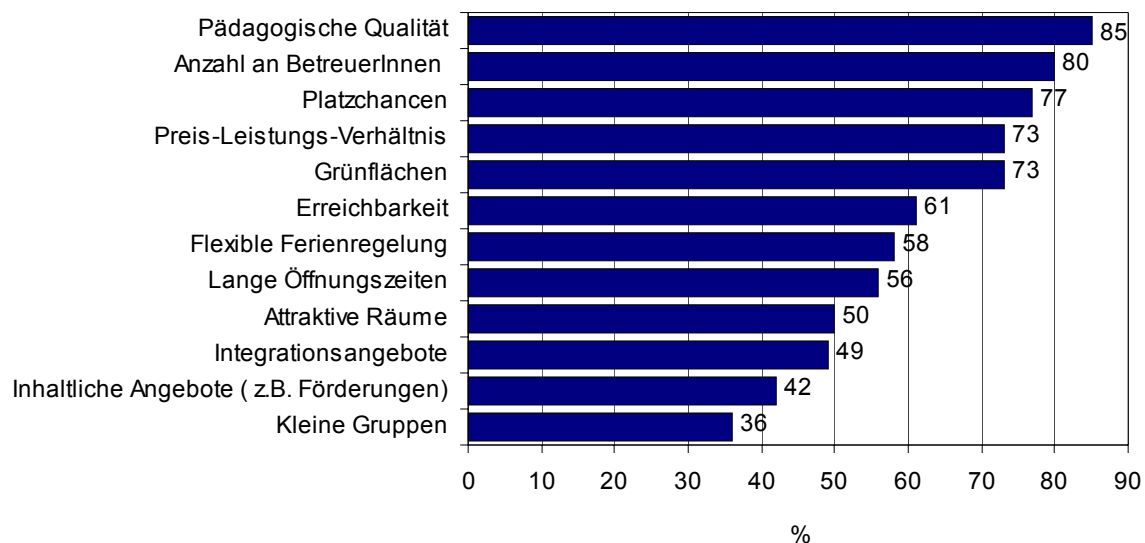
Die Kosten wirken sich generell sehr stark auf die Form der Betreuung aus. Sind diese im Verhältnis zum erzielbaren Einkommen sehr hoch, verringert sich die Bereitschaft, wieder arbeiten zu gehen. Viele Frauen argumentieren, sie würden nicht arbeiten gehen, da das verdiente Geld größtenteils für die Kinderbetreuung verwendet werden müsste. Die bloße Existenz bezüglich Qualität und den Öffnungszeiten entsprechenden institutionellen und nicht institutionellen außerfamiliären Betreuungseinrichtungen reicht aus deren Sicht nicht aus, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Andere, erwerbstätige Mütter geben an, die Großeltern einzusetzen, da sie sich dem Alter des Kindes entsprechende Einrichtungen nicht leisten können bzw. nicht so viel bezahlen wollen.

Insgesamt betrachtet sind die meisten der befragten Mütter mit der persönlichen Situation der Kinderbetreuung weitgehend zufrieden. Allgemein betrachtet bewerten sie diese jedoch etwas schlechter. Als Grund für diese Abweichungen wird die Notwendigkeit der Einbindung der Großeltern genannt. So wird vielfach erwähnt, dass aufgrund des mangelnden Angebots und der Kosten auf institutioneller Ebene die Großeltern zur Betreuung erforderlich sind. Da diese Befragten die Großeltern in die regelmäßige Kinderbetreuung eingebunden haben, schätzen sie ihre eigene Situation sehr positiv ein, sie erkennen aber die Problematik für Eltern, denen diese Möglichkeit nicht zur Verfügung steht.

Ist die Mutter aufgrund der Geburt eines weiteren Kindes auch nach dem dritten Geburtstag des vorigen Kindes noch zu Hause, so zeigt dies kaum Auswirkungen auf die Betreuungsform des älteren Kindes. Auch diese Mütter geben die Kinder aus den zuvor genannten Gründen größtenteils mit 3 Jahren in den Kindergarten.

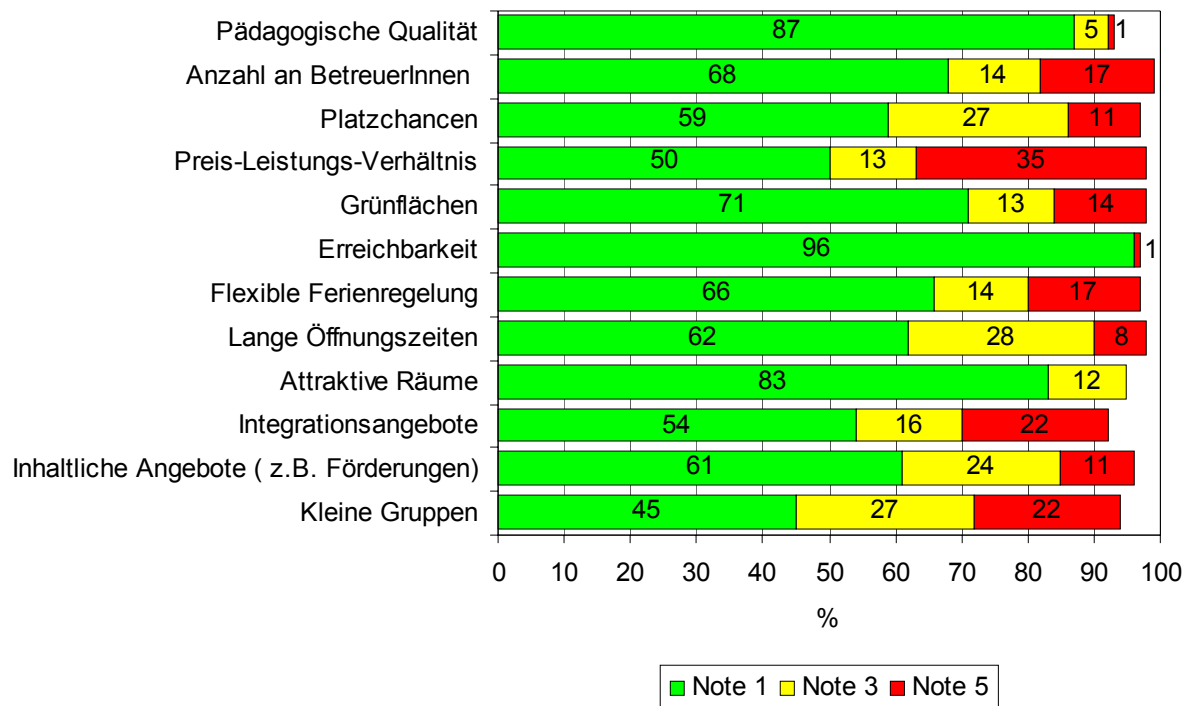
Zu ähnlichen Ergebnissen für Wien kommt der Frauenbarometer 2005. Für Mütter mit Kindern im Kindergarten sind die pädagogische Qualität (85%) und die Zahl der BetreuerInnen (80%) die wichtigsten Kriterien zur Beurteilung dieser Einrichtung. Rund drei Viertel bewerten die Platzchancen, das Preis-Leistungsverhältnis und die Ausstattung mit Grünflächen als sehr wichtig. Lange Öffnungszeiten werden von etwas mehr als der Hälfte als sehr wichtig eingestuft. Inhaltliche Angebote wie zum Beispiel spezifische Förderangebote und, im Gegensatz zu den qualitativen Interviews, die Gruppengröße spielen eine eher untergeordnete Rolle.

**Abbildung 2-1: Sehr wichtige Beurteilungskriterien für wiener Kindergärten**



Quelle: IFES (2005)

Den mit Abstand besten Wert bei der Qualitätsbeurteilung nimmt in Wien die Erreichbarkeit des Kindergartens ein. 96% beurteilen diese mit sehr gut. Der Durchschnittswert von 1,33 ist ebenfalls sehr gut. Ebenfalls sehr positiv wird die pädagogische Qualität bewertet. Auch hierbei liegt der Mittelwert unter 2. Da diese Kriterien den Müttern von großer Bedeutung sind, kommen den positiven Einschätzungen eine besondere Bedeutung zu. Im Vergleich zu den anderen Bewertungspunkten relativ schlecht fällt die Einschätzung des Preis-Leistungs-Verhältnisses aus. Nur die Hälfte der Mütter ist damit sehr zufrieden, mehr als ein Drittel ist hingegen sehr unzufrieden. Aufgrund der hohen Bedeutung dieses Faktors, erscheint dieses Ergebnis besonders problematisch. Relativ schlecht wird auch die Gruppengröße beurteilt. Mehr als ein Fünftel bewerten diese als sehr schlecht. Insgesamt bewerteten in dieser IFES-Studie die befragten Mütter die privaten Kindergärten im Schnitt mit 1,9, die öffentlichen Kindergärten mit 2,1, private Krippen mit 2,1 und öffentliche Krippen mit 2,2.

**Abbildung 2-2: Beurteilung der wiener Kindergärten**

Quelle: IFES (2005)

**Tabelle 2-1: Mittelwerte der Beurteilung wiener Kindergärten**

Pädagogische Qualität	Anzahl an BetreuerInnen	Platzchancen	Preis-Leistungs-Verhältnis	Grünflächen	Erreichbarkeit	Flexible Ferienregelung	Lange Öffnungszeiten	Attraktive Räume	Integrationsangebote	Inhaltliche Angebote (z.B. Förderungen)	Kleine Gruppen
1,6	2,1	2,3	2,8	2,1	1,3	2,1	2,2	1,6	2,5	2,3	2,7

Quelle: IFES (2005)

## 2.3 Arbeitswelt

### 2.3.1 Motive für den Zeitpunkt des Wiedereinstieges

Im Vergleich zu selbständig erwerbstätigen Müttern, die größtenteils innerhalb eines halben Jahres wieder zu arbeiten beginnen wollen bzw. müssen, um das eigene Unternehmen zu erhalten, bleiben unselbständig Beschäftigte deutlich länger zu Hause. Eine lange Unterbrechungsphase wird von diesen Müttern hierbei tendenziell positiv bewertet.

Von einigen Wenigen abgesehen setzt bei den interviewten, zum Teil noch in der Unterbrechungsphase befindlichen unselbständig erwerbstätigen Müttern die geplante oder die realisierte Rückkehr an den Arbeitsplatz verstärkt ab einem Alter von 18 Monaten beim jüngsten Kind ein. Mütter, die bereits innerhalb eines Jahres wieder einsteigen, sind sehr berufsorientiert. Diese geben großteils an, aus Karrieregründen so rasch an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Bei jenen, die nach etwa 1,5 Jahren zurückkehren, kommt zu einer starken Karriereorientierung auch der Wunsch nach Abwechslung zu Haushalt und Kindern.

Der zweite Geburtstag des Kindes löst ebenfalls eine starke Rückkehrwelle aus. Allerdings ist die Rückkehr zu diesem Zeitpunkt weniger freiwillig als bei der vorigen Gruppe. Diese Mütter geben an, zu diesem Zeitpunkt an den Arbeitsplatz zurückkehren zu müssen, um diesen nicht zu verlieren. Ein längerer Kündigungsschutz, zumindest bis zum Auslaufen des Kinderbetreuungsgeldes, wäre aus deren Sicht wünschenswert. In Bezug auf die Bedürfnisse des Kindes und die Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen sehen sie den Wiedereintrittszeitpunkt als zu früh an. Demnach stehen sie in einem großen Spannungsfeld zwischen persönlichen Wünschen und den gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie der Situation am Arbeitsmarkt.

Wieder stärker freiwillig erfolgt die Rückkehr bei Müttern mit Kindern zwischen 2,5 und 3 Jahren. Als Begründung für diese Dauer der beruflichen Unterbrechung werden zum einen der Wunsch das Kinderbetreuungsgeld in voller Länge beziehen zu können und zum anderen die Entwicklung des Kindes genannt. Ab dem Alter von 2,5 Jahren hält man zunehmend die Kinder reif für eine institutionelle Betreuungseinrichtung oder man hält es sogar für sinnvoll, sie in eine solche zu geben. Aufgrund von Vereinbarungen mit der Unternehmensleitung besteht bei einigen Befragten die Möglichkeit, auch ohne gesetzlichen Kündigungsschutz bis zum Auslaufen des Kinderbetreuungsgeldes zu Hause zu bleiben und dennoch wieder in das alte Unternehmen zurückkehren zu können. Eine letzte starke Welle ist nach drei Jahren festzustellen. Mütter die erst dann wieder einsteigen, begründen die lange Pause mit fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen für jüngere Kinder. Bei diesen Frauen zeigen sich sowohl Familien- als auch Berufsorientiertheit. Eine reduzierte Erwerbstätigkeit ist ihnen ab diesem Zeitpunkt vielfach wichtig. Wäre die maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes kürzer, würden einige dieser Frauen auch früher aus der Unterbrechungsphase zurückkehren. Diese Notwendigkeit würde von ihnen allerdings als negativ erachtet werden.

In erster Linie familienorientierte Mütter wollen auch nach dem dritten Geburtstag des Kindes noch zu Hause bleiben. Einen Wiedereinstieg nach dem Schuleintritt oder nach Beendigung der Volksschule ist bei diesen zum Teil beabsichtigt, konkrete Pläne über dessen Ausmaß und dessen genauen Zeitpunkt liegen aber kaum vor. Dies betrifft allerdings nur einen kleinen Teil der Interviewten.

Als generelles Motiv für den Wiedereinstieg wird auch der Wunsch geäußert, die Ausbildung und die erworbenen Fähigkeiten anzuwenden. Motive der Selbstverwirklichung im Beruf spielen dabei eine entscheidende Rolle. Aktuelle finanzielle Notwendigkeiten werden mehrheitlich nicht als Begründung für eine Rückkehr in die Arbeitswelt genannt. Allerdings spielen für einige Mütter langfristige finanzielle Aspekte in Form von Pensionsansprüchen eine mitentscheidende Rolle bei der Dauer der beruflichen Unterbrechung. Ausreichend Versiche-

rungsjahre um später eine eigene Pension zu erhalten, werden vielfach als Motiv genannt. Die bereits einbezahlten Pensionsbeiträge werden von einigen Müttern sogar konkret angesprochen. Sie argumentieren dabei, dass sie seit einigen Jahren Pensionsbeiträge eingezahlt haben und später dafür auch etwas bekommen möchten.

Die wesentlichsten Argumente für die Aufschiebung des Wiedereinstieges sind die Bedürfnisse des Kindes, der Wunsch und zum Teil auch die Notwendigkeit selbst beim Kind zu sein und eine geringe Bereitschaft, auf den Anspruch des Kinderbetreuungsgeldes zu verzichten.

Bei den realisierten Unterbrechungszeiten muss allerdings festgestellt werden, dass diese bei einigen Interviewten auf Grund von Arbeitslosigkeit oder dem Mangel an Betreuungsplätzen von der geplanten Dauer nach oben abweichen. Teilweise treten Abweichungen auch in die andere Richtung auf. Aufgrund des Auslaufens der Karenzzeit müssen einige Befragte früher wiedereinsteigen, als sie es ursprünglich geplant haben. In beiden Fällen wird dieses Auseinanderfallen eher negativ wahrgenommen.

Mütter die bereits früher ein Kind bekommen haben planen bei weiteren Kindern in der Regel wieder möglichst lange, in dieser Untersuchung meist 2 bis 2,5 Jahre, zu Hause zu bleiben. Aufgrund des Geburtenabstandes können so lange durchgängige Unterbrechungsphasen entstehen. Muss man zwischen den Geburten nicht arbeiten gehen, wird dies tendenziell positiv bewertet.

Neben dieser dauerhaft angelegten Rückkehr waren einige der Befragten bereits während der Karenzzeit zumindest zeitweise erwerbstätig. Die Verminderung von Dequalifikation nimmt als Begründung solcher Erwerbsformen mit der beruflichen Position vor dem Karenzantritt tendenziell zu. Ähnlich verhält es sich mit dem Motiv der Abwechslung zu Haushalt und Kindern in Bezug auf die Bildung.

Als wichtigster Grund gegen eine reduzierte Berufstätigkeit während der Karenzphase wird von den Müttern das Fehlen geeigneter Kinderbetreuungsplätze erwähnt. Da eine geringfügige Erwerbstätigkeit bei vielen Befragten aus finanzieller Sicht nicht erforderlich ist, besteht auch von dieser Seite her kein besonderer Anreiz, in diesem Zeitraum zu arbeiten.

### **2.3.2 Ausmaß des Wiedereinstieges**

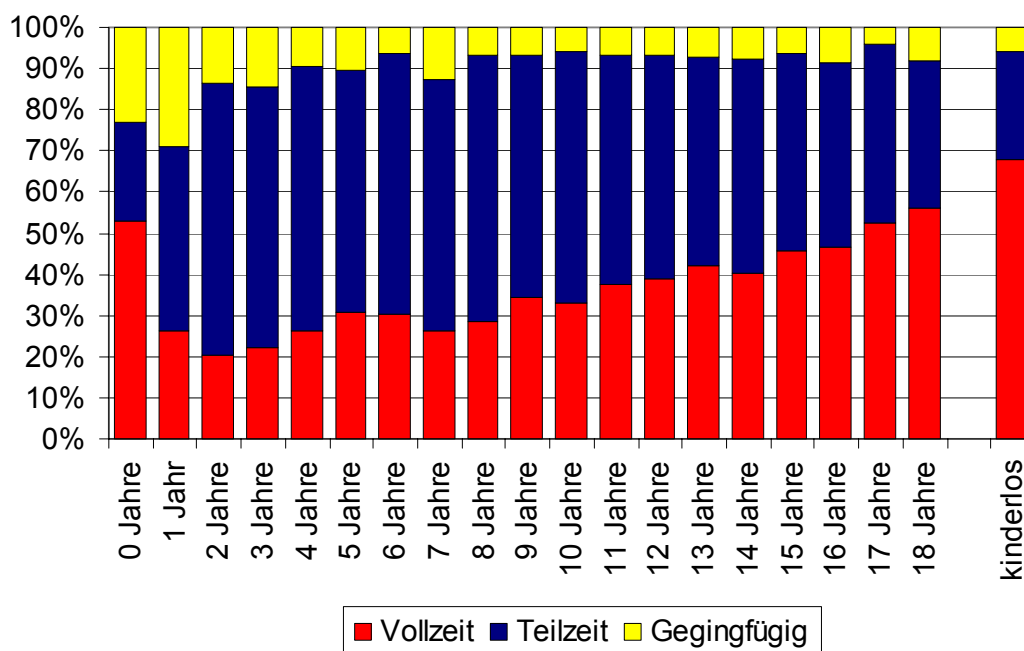
Für die Zeit nach dem Wiedereinstieg besteht eine extrem hohe Präferenz zur Teilzeitarbeit. Eine Vollzeitarbeit haben nur sehr wenige der Befragten angestrebt bzw. realisiert. Diese wird vielfach sogar ausdrücklich abgelehnt. Bekommen die befragten Mütter keine geeignete Teilzeitstelle, bleiben sie eher zu Hause, als eine Ganztagsstelle anzunehmen.

Ein Mangel an Teilzeitangeboten ist für zahlreiche Befragte auch ein wesentlicher Grund für den Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber. Begründet wird dies vor allem mit der Berücksichtigung der Bedürfnisse des Kindes. Man will die Kinder in der ersten Phase der erneuten beruflichen Tätigkeit nicht zu lange in eine Kinderbetreuungseinrichtung geben. Nach Ansicht der Mütter wären die Veränderungen für das Kind sonst zu groß. Zum Teil wird auch mit dem

Wunsch argumentiert, sich weiterhin selbst um das Kind kümmern zu können. Eine berufliche Karriere stellt in diesem Zeitraum für viele Mütter eine deutlich untergeordnete Rolle dar.

Stellt man diesen Aussagen die Ergebnisse des Mikrozensus 2004-4 gegenüber, so lassen sich einige interessante Ergebnisse erkennen.

**Abbildung 2-3: Arbeitsausmaß aller aktiv unselbständig erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes**

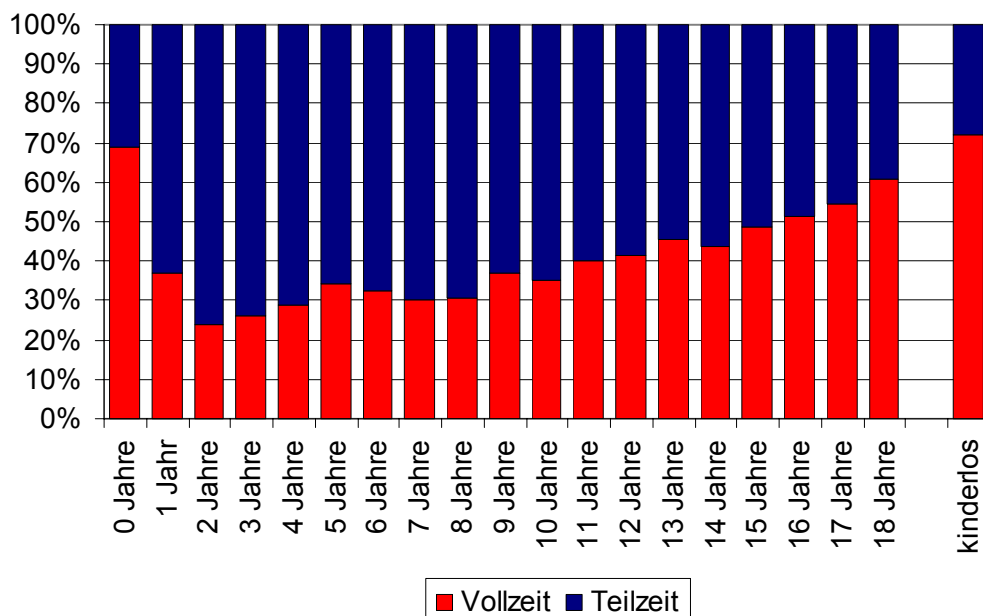


Quelle: Mikrozensus 2004-4, eigene Berechnung ÖIF

**Tabelle 2-2: Arbeitsausmaß aller aktiv unselbständig erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes**

Arbeits- ausmaß	Alter des jüngsten Kindes in Jahren																			kinderlos
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	in %																			
Geringfügig	23	29	13	14	9	11	6	13	7	7	6	7	7	7	8	7	9	4	8	6
Teilzeit	24	45	66	63	65	59	63	61	65	59	61	56	55	51	52	48	45	44	36	27
Vollzeit	53	26	20	22	26	31	31	26	29	34	33	37	39	42	40	46	47	52	56	68

Quelle: Mikrozensus 2004-4, eigene Berechnung ÖIF

**Abbildung 2-4: Arbeitsausmaß mehr als geringfügig aktiv unselbständig erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes**

Quelle: Mikrozensus 2004-4, eigene Berechnung ÖIF

**Tabelle 2-3: Arbeitsausmaß mehr als geringfügig aktiv unselbständig erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes**

Arbeits- ausmaß	Alter des jüngsten Kindes in Jahren																			kinderlos
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	in %																			
Teilzeit	31	63	76	74	71	66	67	70	69	63	65	60	58	55	56	51	49	45	39	28
Vollzeit	69	37	24	26	29	34	33	30	31	37	35	40	42	45	44	49	51	55	61	72

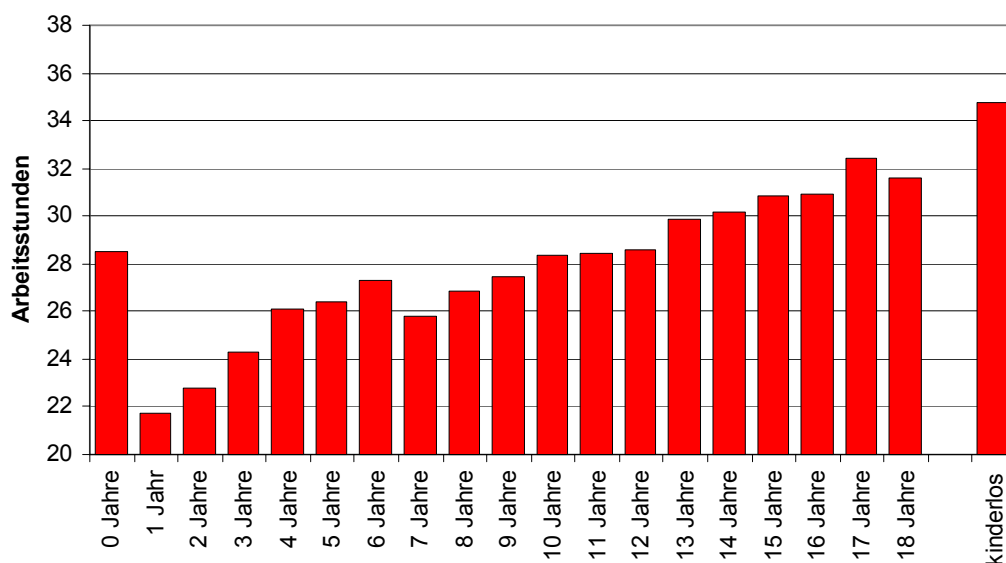
Quelle: Mikrozensus 2004-4, eigene Berechnung ÖIF

Am bedeutendsten sind mit bis zu 29% geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (bis 11 Wochenstunden) in den ersten beiden Lebensjahren des Kindes. Um die Zuverdienstgrenzen des Kinderbetreuungsgeldes nicht zu überschreiten, verringern einige Mütter ihre Arbeitszeit auf ein sehr geringes Ausmaß. Nach dem Schuleintritt des jüngsten Kindes fällt dieser Anteil dauerhaft unter die 10% Marke.

Betrachtet man nur jene Frauen, die über ein geringfügiges Ausmaß hinaus erwerbstätig sind, zeigen sich nach dem Alter des jüngsten Kindes deutliche Veränderungen bei den Anteilen teilzeit- (12 – 35 Stunden) und vollzeitbeschäftigter (36 Stunden und mehr) Frauen. Mütter, die innerhalb eines Jahres in die Arbeitswelt zurückkehren bzw. unmittelbar nach Ende des Mutterschutzes wieder zu arbeiten beginnen, weisen mit 69% unter allen aktiv, mehr als geringfügig beschäftigten Frauen mit Kindern unter 19 Jahren den höchsten Anteil an Vollzeitbeschäftigten auf. Mit etwas mehr als einem Drittel ist dieser Anteil bei Müttern mit einjährigen Kindern immer noch sehr hoch. Dies lässt sich mit Bezug auf die Aussagen der

interviewten Mütter mit der hohen Berufs- und Karriereorientiertheit dieser Frauen erklären. Um beruflich voranzukommen, unterbrechen diese ihre Berufstätigkeit nicht und sind auch nicht dazu bereit bzw. aufgrund ihrer beruflichen Position nicht dazu in der Lage, die Arbeitszeit zu reduzieren, ohne damit einen Abstieg zu erliegen. Danach fällt dieser Anteil auf rund 25% ab. Dies erklärt sich vor allem aus der starken Rückkehr von Müttern zwischen dem 2. und 3. Geburtstag des Kindes. Die wesentlich stärkere Familienorientierung dieser Frauen veranlasst sie, in Form von Teilzeitarbeit wiedereinzusteigen. Für die nächsten Altersklassen zeigt sich kaum eine Veränderung. Erst im Volksschulalter steigt die Vollzeitquote wieder auf ein Drittel an. Danach wächst dieser Anteil deutlicher an. Allerdings arbeitet erst ab dem 16. Lebensjahr des jüngsten Kindes die Hälfte der unselbständig erwerbstätigen Mütter ganztags. Dieser Prozentsatz liegt jedoch selbst bei Müttern mit 18-jährigen Kindern noch immer etwas unter dem Niveau der Mütter mit Kindern unter einem Jahr. Dies weist darauf hin, dass eine Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung sehr schwierig ist. Frauen ohne Kinder arbeiten im Vergleich dazu sogar mehr als doppelt sooft Vollzeit als Teilzeit. Die Existenz von Kindern ist somit für viele als Hindernis für eine Vollzeitarbeit zu sehen.

**Abbildung 2-5: Durchschnittliche Arbeitsstunden aller aktiv unselbständig erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes**



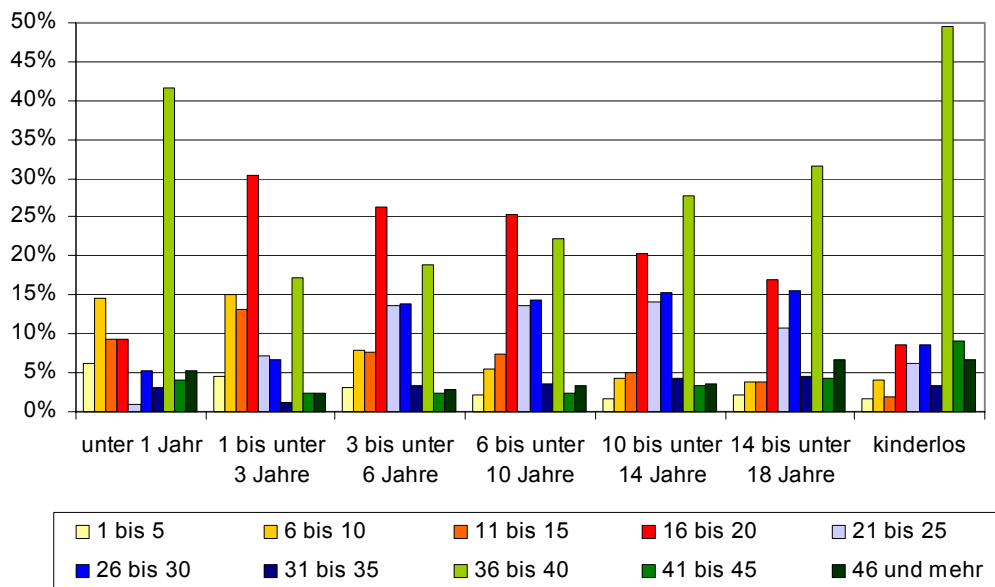
Quelle: Mikrozensus 2004-4, eigene Berechnung ÖIF

Dieser Trend spiegelt sich auch bei der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit wider. Betrachtet man unter Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten alle aktiv berufstätigen unselbständig erwerbstätigen Mütter, zeigen sich erneut nach dem Kindesalter charakteristische Arbeitszeiten. Sofortige Wiedereinsteigerinnen ohne Unterbrechungsphase weisen mit 28,5 Stunden einen deutlich höheren Wert als Mütter mit älteren Kindern auf. Der Medianwert beträgt in dieser Gruppe sogar 37,0. Rund 42% arbeiten dabei zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche. Weitere 9% arbeiten sogar länger als 40 Stunden. Mit 22 bis 23 Wochenstunden treten die niedrigsten Werte bei den 1- bis 2-jährigen Kindern auf. Bei Müttern mit Kindern zwischen ein und sechs Jahren dominieren Arbeitszeiten von 16 bis 20 Stunden. Etwas höher sind die Arbeitsstunden bei Müttern mit Kindern im Volksschulalter (26 bis 28



Wochenstunden). Das 30 Stundenniveau wird erst mit dem 14. Lebensjahr des jüngsten Kindes erreicht. Mit fast 35 Wochenstunden liegen kinderlose Frauen deutlich über dem Niveau aller Jahresklassenmütter mit Kindern unter 19 Jahren. Diese arbeiten zur Hälfte 36 bis 40 Wochenstunden und zu 16% noch länger.

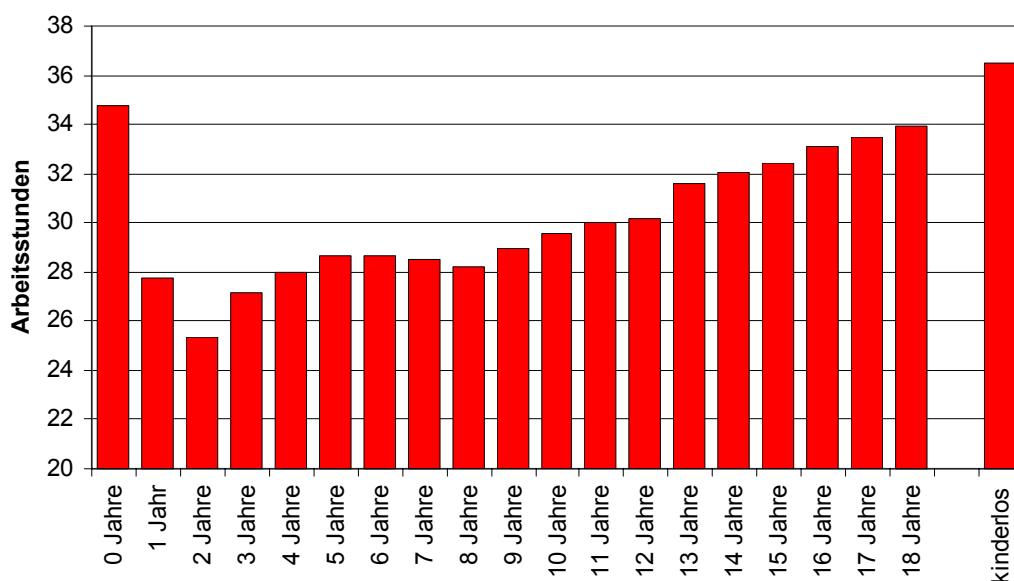
**Abbildung 2-6: Arbeitsstunden von Frauen nach Altersgruppen des jüngsten Kindes**



Quelle: Mikrozensus 2004-4, eigene Berechnung ÖIF

Betrachtet man nur über die Geringfügigkeit hinausgehende Beschäftigungsverhältnisse, ändert sich am generellen Trend nur wenig. Der Einbruch bei den 1-Jährigen fällt in Bezug auf Mütter mit älteren Kindern deutlich geringer aus. Die niedrigsten Werte treten erst in der Gruppe der 2-Jährigen auf. Deutlich geringer sind die Unterschiede zwischen sofortigen Wiedereinsteigerinnen und Kinderlosen.

**Abbildung 2-7: Durchschnittliche Wochenarbeitsstunden über der Geringfügigkeitsgrenze un-selbstständig erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes**



Quelle: Mikrozensus 2004-4, eigene Berechnung ÖIF

Die Chancen einen geeigneten Teilzeitarbeitsplatz zu bekommen werden von einigen Müttern als eher schlecht eingestuft.<sup>2</sup> Diese berichten, dass sie wesentlich mehr Vollzeit- als Teilzeitangebote hatten. Das Verhalten und die Möglichkeiten der Unternehmensleitung zur Gestaltung der Arbeitszeiten werden hierbei sehr unterschiedlich beurteilt. Einige Mütter zeigen wenig Verständnis für deren unnachgiebige Haltung. Sie argumentieren, dass im Unternehmen, gegebenenfalls an einem anderen Arbeitsplatz als vor der Unterbrechungsphase, durchaus Teilzeitleösungen möglich wären. Andere Frauen sehen einen solchen Spielraum nicht gegeben. Diese erkennen selbst, dass ihr alter Arbeitsplatz nicht auf mehrere Personen aufgeteilt werden kann und aufgrund der Arbeitsstruktur auch sonst im Unternehmen kaum Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduktion gegeben sind.

Negative Langzeitfolgen werden bei der Entscheidung für eine Teilzeitarbeit in der Regel nicht angesprochen. Die spätere Rückkehrmöglichkeit in ein Vollzeitarbeitsverhältnis und Auswirkungen auf die Pensionshöhe nehmen eine untergeordnete Rolle ein. Bei der Bewertung der Teilzeitarbeit dominieren vor allem die aus individueller Sicht positiven Effekte. In Bezug auf die Pensionsansprüche werden solche Phasen aufgrund der notwendigen Zeiten als wichtig und vorteilhaft gesehen. Es sich finanziell leisten zu können, nur Halbtags zu arbeiten, wird ebenso erwähnt. Dabei ist man vielfach eher dazu bereit, sich für einige Jahre beim Konsum und beim Freizeitverhalten etwas einzuschränken als sich mehr leisten zu können, dafür aber ganztätig arbeiten zu müssen.

<sup>2</sup> Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt die Österreichische Wirtschaftskammer in einer Stellungnahmen vom 22. März 2006 auf ihrer Homepage (<http://portal.wko.at>). Unter Bezugnahme auf eine aktuelle AMS-Statistik sieht die WKO, speziell für Frauen, einen deutlichen Mangel an Teilzeitarbeitsplätzen. So standen 2005 einer Nachfrage nach 27.203 Teilzeitarbeitsplätzen bei Frauen (Gesamt 28.256) nur 3.569 beim AMS als offen gemeldete Stellen gegenüber.

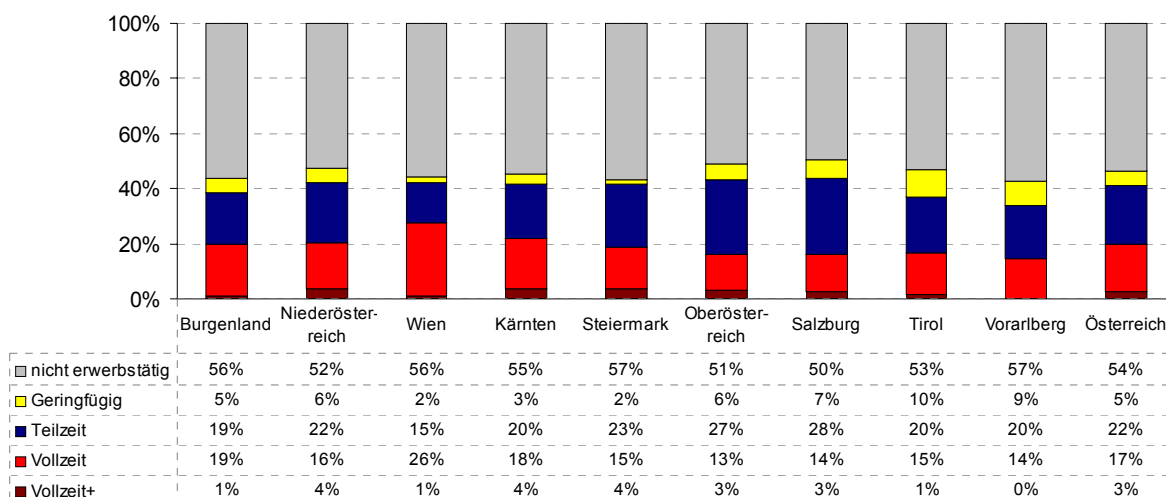
Betrachtet man allerdings auch weitere Aussagen im Interview, so ist die Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit zu hinterfragen. Aufgrund der Öffnungszeiten der Kindergärten ist eine Ganztagsarbeit in vielen Fällen ohne zusätzliche Betreuungspersonen wie zum Beispiel Großeltern oder Tagesmütter nicht möglich. Große Preissprünge zwischen Halbtags- und Ganztagsbetreuung sowie teures, zum Teil in der Qualität negativ bewertetes Mittagessen in den Einrichtungen werden ebenfalls beklagt. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis wird dadurch am Nachmittag für einige Mütter zu schlecht.

Etwas zwiespältig ist die gesellschaftliche Erwartungshaltung bezüglich der Berufstätigkeit von Müttern. Ab einem gewissen Alter der Kinder, meist ab drei Jahren, nimmt einerseits der Druck auf Frauen zu, wieder erwerbstätig zu sein. Andererseits wird aber vielfach eine ganztägige Unterbringung der Kinder im Kindergarten abgelehnt. Dadurch wird auch eine Vollzeitbeschäftigung eher abgelehnt. In Verbindung dieser zweier Haltungen ergibt sich von Seiten der Gesellschaft ein Erwartungsdruck in Richtung von Teilzeitarbeit (vgl. Kapitel 2.2.1.).

### 2.3.3 Unterschiede nach Bundesländern

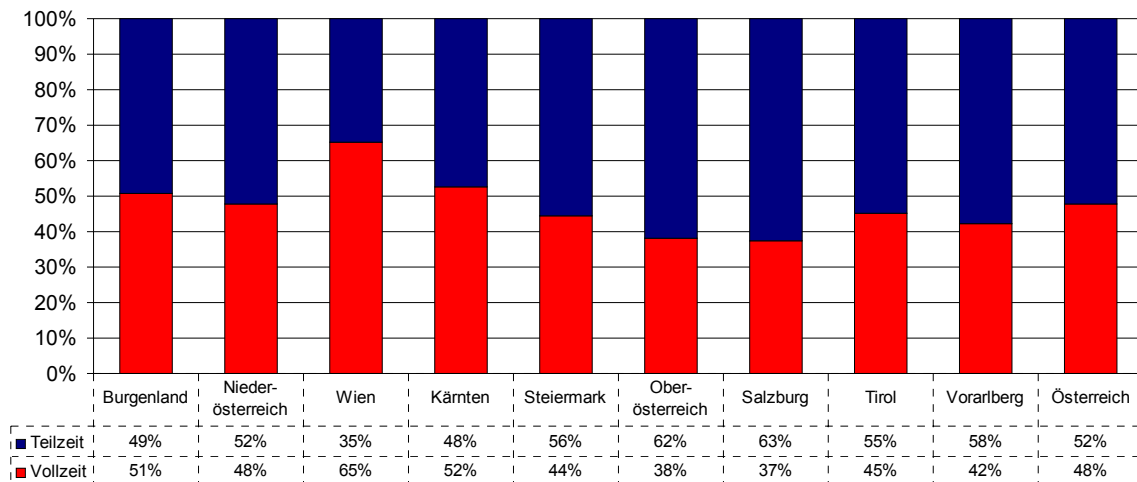
Zusätzlich bestehen Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern. Vorarlberg weist an allen Müttern mit Kindern unter 6 Jahren den höchsten Anteil, Salzburg den niedrigsten Anteil an Nichterwerbstätigen auf. Bei den geringfügig Beschäftigten liegen Tirol und Vorarlberg an der Spitze, Wien und die Steiermark am Ende.

**Abbildung 2-8: Erwerbsausmaß aller Mütter mit Kindern unter 6 Jahren nach Bundesländern**



Quelle: Mikrozensus 2004-4, eigene Berechnung ÖIF

Betrachtet man nur Voll- und Teilzeiterwerbstätige ergeben sich ebenfalls Unterschiede. Den höchsten Anteil an vollzeitbeschäftigten Müttern mit Kindern dieser Altersgruppe weist Wien mit rund zwei Drittel auf. In Salzburg arbeiten hingegen nur 37% in Vollzeit. Im Burgenland, in Niederösterreich und in Kärnten ist rund die Hälfte Vollzeit erwerbstätig.

**Abbildung 2-9: Teil- und Vollzeitbeschäftigte Mütter mit Kindern unter 6 Jahren nach Bundesland**

Quelle: Mikrozensus 2004-4, eigene Berechnung ÖIF

## 2.4 Generelle Einschätzung

Insgesamt betrachtet sind die befragten Mütter für sich selbst mit den Chancen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie relativ zufrieden. Allerdings treten bei unterschiedlichen Gruppen gewisse Bewertungsdifferenzen auf. So zeigt sich, dass die Beurteilung mit der Höhe der beruflichen Position tendenziell positiver wird. Eine höhere Zufriedenheit mit der Arbeit und eine stärkere Berufsorientierung wirken sich allerdings zu einem gewissen Grad auf die Beurteilung der Frage aus, was man als gut und weniger gut versteht.

Mütter die früher wiedereinsteigen, beurteilen die Situation ebenfalls besser als Mütter, die länger zu Hause bleiben. Hierbei wirkt sich bei einigen Befragten die Notwendigkeit länger zu Hause zu bleiben negativ auf die Beurteilung aus. Da die berufliche Position vor der Karenz in Zusammenhang mit der Dauer der Unterbrechung steht, lassen sich die Effekte der beiden Variablen nur eingeschränkt trennen.

Diverse Probleme im individuellen und strukturellen Umfeld der Mutter führten dazu, dass nur wenige völlig zufrieden sind. Diese Schwierigkeiten können dazu beitragen, die Vereinbarkeitschancen zu reduzieren.

Zu ähnlichen Ergebnissen für Wien kommt eine aktuelle Studie von IFES (Frauenbarometer 2005). Auf einer fünfstufigen Skala (1 = sehr gut, 5 = sehr schlecht) bewerten Mütter mit Kindern die Vereinbarkeitschancen von Beruf und Familie im Schnitt mit 2,3. Über alle berufstätigen Frauen gerechnet ist der Mittelwert mit 2,0 jedoch etwas besser.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> IFES (2005): Seite 10

## 2.5 Probleme beim Wiedereinstieg

Von den Müttern werden vor allem Probleme am Arbeitsmarkt und bei der Kinderbetreuung erwähnt. Teilweise ergeben sich die Schwierigkeiten aufgrund fehlerhafter Annahmen zu gesetzlichen Regelungen. Die Gründe für das Verhalten, das zu diesen Problemen führt, werden von den Müttern selbst zum Teil anders gesehen, als von außenstehenden Personen.

### 2.5.1 Informiertheit und Problembewusstsein

Auffällig ist das starke Auseinanderfallen von den Wünschen der Mütter und den Vorstellungen der Frauenbeauftragten der Bundesländer. Während die Frauenbeauftragten der Meinung sind, Mütter sollen Vollzeitwerbstätig und somit stark berufsorientiert sein, wollen die Mütter im hohen Ausmaß auch familienorientiert sein können. Der Vorwurf eines mangelnden Problembewusstseins ist nur zum Teil gerechtfertigt, da, wie zuvor erwähnt, Langzeitfolgen durchaus angesprochen und in gewissen Bereichen berücksichtigt werden. In Abwägung der Handlungsalternativen mit den jeweiligen Vor- und Nachteilen für alle Beteiligten führt ein prinzipiell vorhandenes Problembewusstsein nicht zwangsläufig zu dem von den Frauenbeauftragten präferierten Verhalten. Schlechte Rahmenbedingungen können der Umsetzung des vorhandenen Wissens ebenfalls im Wege stehen.

Probleme beim Wiedereinstieg ergaben sich für einige Interviewte aufgrund einer mangelnden Informiertheit über die Dauer des Kündigungsschutzes. Diese nahmen an, dass dieser wie das Kinderbetreuungsgeld ebenfalls 2,5 Jahre läuft, weshalb sie auch so lange zu Hause blieben und deshalb gekündigt wurden. Mit diesem Wissen wären die meisten dieser Mütter früher zurückgekehrt, wodurch deren Ausgangslage besser gewesen wäre.

### 2.5.2 Kinderbetreuung

Die Unterschiede zwischen den Müttern und den Frauenbeauftragten in der Bewertung der optimalen Handlungsstrategie bezüglich des Zeitpunktes und des Ausmaßes des Wiedereinstieges resultieren sehr stark aus den unterschiedlichen Ansichten, wie man mit den Kindern umgehen kann und soll. Während die Frauenbeauftragten kein Problem darin erkennen, bereits sehr kleine Kinder ganztags in eine Betreuungseinrichtung zu geben, wird dies von den meisten Müttern vollkommen anders gesehen. Mit dem Argument der eigenen Erfahrungen mit den Kindern scheint ihnen eine solche Vorgangsweise als zu nachteilhaft für das Kind. Der Schlüsselpunkt zur Steigerung der früheren Rückkehr in eine Vollzeitarbeit liegt, unter der in den Interviews bestätigten Annahme der Wichtigkeit dieses Faktors für die Mütter, demnach bei der Bewertung der Folgen für das Wohl des Kindes. Wenn Mütter der Meinung sind, ihr Kind ist noch nicht reif genug, um es ganztags oder überhaupt in einer Betreuungseinrichtung unterzubringen, werden sie auch bei deren ausreichenden Angebot nicht früher (in Vollzeit) zu arbeiten beginnen. Dieser hohe Stellenwert der Kinder für die Mütter darf jedoch keinesfalls negativ bewertet werden. Die Einschätzung des Entwicklungsstandes des Kindes als falsch zu bewerten, ist ebenso problematisch. Ohne Abbau dieser Hemmnisse ist

eine ganztägige Berufstätigkeit jedoch nur schwer möglich. Dafür müssten Mütter im höheren Ausmaß von der Qualität der Betreuungseinrichtungen überzeugt sein. Um diesbezüglich Informationsarbeit zu leisten, ist eine Evaluierung der Qualität der Betreuungseinrichtungen unerlässlich.

Für Mütter die geringere Akzeptanzprobleme mit Kinderbetreuungsformen haben oder für solche, die erst etwas später wiedereinsteigen wollen, stellen deren mangelnde Existenz und der Arbeitswelt unangepasste Öffnungszeiten ein wesentliches Beschäftigungshindernis dar. Ebenso hinderlich sind hohe Betreuungskosten.

### **2.5.3 Arbeitswelt**

Beim Ausmaß und bei der Lage der Arbeitszeit traten zum Interviewzeitpunkt bei einigen Befragten Schwierigkeiten auf.<sup>4</sup> Von einigen Müttern wurde vorgebracht, dass die Unternehmen zu wenig qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze anbieten. Allerdings sagen fast alle wieder eingestiegenen Mütter, dass mit der Arbeitszeitreduktion kein beruflicher Abstieg verbunden war. Einige haben sich nach eigenen Angaben sogar beruflich verbessert. Es sei allerdings darauf hingewiesen, dass zum Zeitpunkt der Interviews erst sehr wenige Mütter in die Erwerbstätigkeit zurückgekehrt sind (die Meinung der ExpertInnen der Frauenorganisation dazu findet sich in Kapitel 4.4.6. wieder). Teilweise wird die Lage des Arbeitsplatzes als Hindernis oder zumindest als starkes Hemmnis für die Annahme einer Stelle gesehen. Zu lange An- und Abfahrtszeiten wirken sich bei relativ kurzen Arbeitszeiten besonders negativ aus. Der dafür erforderliche Zeitaufwand kann in Verbindung mit den Arbeitszeiten zu Schwierigkeiten mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen führen. Die Fahrtkosten stehen in Verbindung mit den Kosten für die Kinderbetreuung aus Sicht einiger Mütter in einem schlechten Verhältnis zum erzielbaren Einkommen.

Von der Unternehmensleitung vorgegebene wechselnde Arbeitszeitlagen und gelegentlich erforderliche Überstunden werden ebenfalls als problematisch gesehen. Auch dies steht in Zusammenhang mit den meist unflexiblen Angeboten und Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Mütter sehen sich hierbei in einem Spannungsfeld zwischen den Wünschen des Arbeitgebers und den Möglichkeiten der Kinderversorgung.

Trotzdem die Möglichkeit eines Pflegeurlaubs im Krankheitsfall der Kinder besteht, erachten speziell Mütter mit mehreren Kindern den Umfang als ausbauwürdig.

## **2.6 Wünsche der Mütter zur Verbesserung der Chancen**

Aus diesen Problemen heraus ergeben sich auf unterschiedlichen Ebenen einige Anliegen und Anregungen der Mütter. Diese betreffen sowohl die Phase rund um den Wiedereinstieg als auch Regelungen während der späteren Erwerbstätigkeit.

---

<sup>4</sup> Durch die neue Elternteilzeitregelung, die derzeit im Auftrag des BMWA evaluiert wird, wurde mittlerweile ein Schritt zur Verbesserung der Lage gesetzt.

## 2.6.1 Gesetzliche Ebene

Die größte Kritik wird am Auseinanderfallen der Fristen des Kündigungsschutz und der maximalen Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes geübt. Eine Angleichung dieser Fristen erscheint vielen Müttern wünschenswert. Dabei sprechen sie sich – im Gegensatz zu den Frauenreferentinnen (vgl. Kapitel 3) – vor allem für die Anhebung der Kündigungsschutzfrist aus. Da Kinderbetreuungsplätze vielfach erst für mindestens 3-Jährige angeboten werden, erscheint einigen Müttern eine Anhebung der Dauer des Kündigungsschutzes und der Kinderbetreuungsgeldbezugsdauer auf 3 Jahre sinnvoll. Die gesetzliche Möglichkeit des Vaters dieses halbe Jahr zu Hause zu bleiben, wird mehrheitlich als nicht ausreichend oder praktizierbar angesehen. Die finanziellen Folgen, der massive Widerstand der ArbeitgeberInnen der Männer sowie die Angst vor daraus resultierenden Kündigungen machen diese Handlungsstrategie für viele unrealisierbar.<sup>5</sup> Alleinerzieherinnen kritisieren, dass bei Ihnen aufgrund des fehlenden Partners diese Möglichkeit völlig wegfällt, wodurch sie zusätzlich benachteiligt würden. Das generelle Ziel auf diesem Gebiet ist also die Harmonisierung aller Fristen.

Weiters ist auch die Dauer des Kündigungsschutzes nach dem Wiedereinstieg aus Sicht einiger Mütter zu kurz. Diese haben in ihren Unternehmen die Erfahrung gemacht, dass die Mütter nach ihrer Rückkehr nur bis zur gesetzlich frühesten Möglichkeit der Kündigung behalten wurden. In einer Ausweitung dieser Frist sehen sie Vorteile, da man zu einem späteren Zeitpunkt bereits besser eingearbeitet ist und es für das Unternehmen unrentabler wird, sie dann zugunsten der Ersatzkraft zu entlassen.

Einige Mütter wünschen sich eine Ausdehnung der möglichen Pflegeurlaubszeiten. Dabei fordern sie eine Anbindung an die Zahl der Kinder. Da die Kinder zum Teil hintereinander oder zu völlig unterschiedlichen Zeiten krank werden, sehen sie die Bestehenden als unzureichend an. Als angestrebtes Mindestmaß wird hierbei eine Woche je Kind genannt.

## 2.6.2 Kinderbetreuung

Im Bereich der Kinderbetreuung sehen sich Mütter oft gezwungen, aufgrund der gesetzlichen Notwendigkeiten im Bereich des Kündigungsschutzes bereits vor dem dritten Geburtstag des Kindes wieder erwerbstätig zu werden. Für diese Altersgruppe fehlen allerdings regional viele Betreuungsangebote. Bessere Angebote, zum Beispiel durch die Herabsetzung des Alters für den Kindergarten Eintritt, würden aus Sicht der Mütter den Einstieg nach 2 bis 2,5 Jahren erleichtern.<sup>6</sup>

Ein zentraler Punkt, vor allem für teilzeitbeschäftigte Mütter, ist der Wunsch nach einer stärkeren Flexibilisierung bei den Betreuungszeiten. Da es vielfach nicht möglich ist, das Kind je

<sup>5</sup> Da der arbeitsrechtliche Karenzanspruch mit dem 2. Geburtstag des Kindes endet hat keiner der Elternteile einen Kündigungsschutz in der letzten Bezugsmöglichkeitenphase des Kinderbetreuungsgeldes.

<sup>6</sup> In Niederösterreich wurden die Kindergärten bereits für 2,5-Jährige geöffnet (Niederösterreichisches Kindergarten gesetz 2006, LGBL 5060).

nach Dienstzeit abwechselnd vor- und nachmittags oder gegebenenfalls für einzelne Tage ganztags oder zumindest für mehr Stunden als üblich unterzubringen, sehen sich viele in ihren Erwerbschancen eingeschränkt. Da private Anbieter und Tagesmütter vielfach zu teuer oder vom Konzept nicht akzeptabel sind, wird die dort angebotene Flexibilität zu niedrigeren Preisen auch für öffentliche Einrichtungen gefordert.

Die Senkung der Kosten wird generell als ein wichtiges Ziel gesehen. Speziell die Kosten für das Mittagessen und für die Nachmittagsbetreuung werden als deutlich zu hoch eingestuft.

### **2.6.3 Arbeitswelt**

Im Bereich der Arbeitswelt werden einige Wünsche an die ArbeitgeberInnen gerichtet. Die Bereitschaft diesen im Gegenzug selbst entgegen zu kommen, ist bei den befragten Müttern allerdings sehr gering.

Einen zentralen Punkt hierbei stellt die Lage der Arbeitszeit dar. Da die Mütter wenig Chancen auf eine Veränderung der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen sehen, erscheint es ihnen notwendig, die Arbeitszeitlege an diese Gegebenheiten und die daraus resultierenden Bedürfnisse anzupassen. Die durch die Einführung der Elternteilzeitregelung geschaffenen Möglichkeiten können als Schritt in diese Richtung betrachtet werden. Die Effekte für die Mütter werden in einer vom BMWA beauftragten Studie evaluiert.

Besonders die Regelung nur vormittags bzw. bis kurz nach Mittag arbeiten zu müssen, gilt als Idealvorstellung. Es wird auch erwartet, dass die Unternehmensleitung es problemlos akzeptiert, wenn man wegen des Kindes gelegentlich etwas später kommt oder früher geht. Auf der andern Seite wird aber erwartet, dass man, auch wenn es das Arbeitsvolumen erfordert, nie länger als vereinbart am Arbeitsplatz bleiben muss. Diese Forderung wird mit der Notwendigkeit des Abholens des Kindes von der Betreuungseinrichtung begründet. Aus diesem Grund werden auch unterschiedliche Lagen bei der Arbeitszeit abgelehnt.

Mehr Verständnis wird auch für das zu Hause Bleiben und das Pflegen des Kindes gefordert, wenn dieses krank geworden ist. Fehlt man öfter, da eines der Kinder krank ist, fühlen sich einige Mütter zu sehr unter Druck gesetzt, rasch wieder an den Arbeitsplatz kommen zu müssen. Eine stärkere Akzeptanz in den Unternehmen, dass auch Väter in diesem Fall zu Hause bleiben, würde ebenfalls die Situation der Mütter verbessern.

## **2.7 Zusammenfassung**

Beim Abbau der Hemmnisse für eine Erwerbspartizipation weichen die Vorstellungen der Mütter von denen der Frauenbeauftragten und der MitarbeiterInnen der Frauenorganisationen zum Teil deutlich ab. Ein zentraler Wunsch vieler Mütter ist, das Kind möglichst lange selbst betreuen zu können. Die frühkindliche Erziehung selbst zu übernehmen und das Heranwachsen intensiv miterleben, wird mehrheitlich als überaus wichtig und erfüllend erachtet. Aus diesem Grund stehen die Mütter dem Kinderbetreuungsgeld und der im Vergleich



zur frühen Regelung längern Möglichkeit des zu Hause Bleibens positiv gegenüber. Aufgrund des um 6 Monate kürzeren karenzrechtlichen Kündigungsschutzes, sehen sich einige Befragte um dieses halbe Jahr betrogen. Vielfach wird argumentiert, das Kind sei vor dem dritten Geburtstag für eine außerhäusliche, institutionelle Betreuung noch nicht reif genug. Für unter 3-jährige Kinder werden daher bei einem Betreuungsbedarf durch andere Personen häufig die Großeltern herangezogen, da diese den Kindern vertraut sind. Andere nicht institutionelle Kinderbetreuungsformen, wie zum Beispiel Tagesmütter, werden sehr unterschiedlich bewertet. Während einige Mütter sie für Kinder dieser Altersgruppe als eine der besten Betreuungsformen ansehen, werden sie von anderen aufgrund mangelhaften Vertrauens und des zu familialen Umfeldes strikt abgelehnt.

Neben den grundlegenden Bedenken spielt auch die prinzipielle Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen eine mitentscheidende Rolle. Speziell für den Zeitraum zwischen dem Ablauf des Kündigungsschutzes und dem dritten Geburtstag des Kindes werden von Seiten der Mütter Versorgungslücken wahrgenommen. Aufgrund der Erfordernisse sehen bei Beibehaltung der aktuellen gesetzlichen Lage einige die Herabsetzung des Eintrittsalters für den normalen Kindergarten um 6 bis 12 Monate als sinnvoll und notwendig an.

Nach dem dritten Geburtstag wird der Kindergartenbesuch in der Regel positiv beurteilt, da damit eine wichtige Integrationsaufgabe in die Gesellschaft und die Sozialisation unter Gleichaltrigen verbunden wird. Allerdings befürworten auch dann viele Mütter eher eine Halbtags- als eine Ganztagsbetreuung.

Für Mütter zentrale Bereiche bei der Beurteilung von Kinderbetreuungseinrichtungen sind das pädagogische Konzept, die Kosten für Eltern, die Öffnungszeiten unter der Woche sowie in den Ferienzeiten, die Erreichbarkeit. Die Kosten spielen vor allem bei der Frage eine Rolle, ob es sich finanziell rentiert, eine (Teilzeit-)arbeit aufzunehmen oder ob die Betreuungs- und Fahrtkosten in Bezug auf das Einkommen zu hoch sind. Eine flexible Unterbringungsmöglichkeit ist vor allem teilzeitbeschäftigten Müttern mit schwankender Lage der Arbeitszeit wichtig, da es ihnen ohne Buchung und Bezahlung einer vom Stundenausmaß nicht notwendigen ganztägigen Betreuung sonst nicht möglich ist, das Kind den Erfordernissen der Erwerbstätigkeit entsprechend unterzubringen.

Die starke Orientierung an den individuell wahrgenommen Bedürfnissen der Kinder wirkt sich bei familienorientierten Müttern negativ auf eine rasche berufliche Wiedereinstiegsbereitschaft aus. Dabei wollen sie so lange wie möglich zu Hause bleiben. Für den Zeitraum nach der Rückkehr in die Arbeitswelt besteht eine extreme Präferenz für Teilzeitarbeit. Dadurch versuchen die Mütter die Bedürfnisse der Kinder und die eigene Wünsche sowie rechtliche Erfordernisse, wie zum Beispiel die Erlangung ausreichender Zeiten für einen eigenen Pensionsanspruch, zu vereinbaren. Die erforderlichen Zeiten spielen dabei eine bedeutendere Rolle als das Einkommen und die damit verbundene spätere Pensionshöhe. In einigen Teilen Österreichs nur halbtags geöffnete Kinderbetreuungseinrichtungen verstärken diese Verhaltensweise.

Eine Ausnahme bilden stark berufsorientierte Frauen. Diese kehren größtenteils innerhalb eines Jahres in die Vollzeitberufstätigkeit zurück. Sie tun dies im Gegensatz zu den später wiedereinsteigenden Müttern vorwiegend in Form von Vollzeitarbeit.

Im Bereich der Arbeitswelt erwarten sich die Mütter ein stärkeres Entgegenkommen von Seiten der ArbeitgeberInnen, ohne aber selbst große Bereitschaft zu zeigen, diesen entgegen zu kommen. So wollen die Mütter ihre Arbeitszeit selbst bestimmen und flexibel gestalten können, indem sie bei Bedarf später kommen oder frühe gehen können. Aufgrund eines akuten Arbeitsbedarfs länger bleiben zu müssen, wird hingegen ebenso wie der flexible Einsatz aufgrund der Wünsche des Unternehmens stark abgelehnt. Eine Ausweitung des Pflegeurlaubanspruches in Form einer Koppelung an die Kinderzahl ist aus Sicht der Mütter ebenfalls anstrebenswert. Insgesamt sehen die Mütter eher Chancen die Arbeitszeiten an die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen anzupassen, als dass diese ihre Öffnungszeiten bedarfsgerechter gestalten.

Die individuellen Chancen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden größtenteils positiv beurteilt. Insgesamt für alle Mütter betrachtet, sehen die Interviewten die Lage deutlich schlechter. Diese Abweichungen werden mit der Verfügbarkeit der Großeltern der Kinder für deren Betreuung begründet. Da sie selbst die Möglichkeit haben, auf diese zurück zu greifen und dies vielfach auch tun, haben sie trotz eines schlechten und mangelhaften Angebotes an institutionellen Betreuungseinrichtungen keine Vereinbarkeitsprobleme.

### **3 Sichtweisen der Frauenreferentinnen der Bundesländer**

Als Basis dieses Kapitels dienen qualitative Leitfadeninterviews mit den Frauenbeauftragten der neun Bundesländer. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse spiegeln somit die Meinungen und Sichtweisen der Frauenbeauftragten wider. Im Zentrum der Befragung standen hierbei die politischen Interessen an der Erwerbstätigkeit von Frauen, die strukturellen, institutionellen sowie gesellschaftlichen und individuellen Rahmenbedingungen bezüglich der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern im Vorschulalter.

#### **3.1 Aufgaben der Frauenreferate**

##### **3.1.1 Zusammenarbeit mit Organisationen und Information**

Auf dieser Ebene bieten die Frauenreferate der Bundesländer Adresslisten zu diversen Frauenorganisationen und -beratungsstellen ab, wodurch sie hier vor allem als Vermittlungs-, Koordinations- und Förderungsstelle betrachtet werden können. Durch Kooperationen mit dem AMS und mittels anderer Beratungs- und Servicestellen, wie etwa dem WAFF in Wien, nehmen sie auch direkt oder indirekt Einfluss auf die Beratung von arbeitssuchenden Frauen. Insgesamt zielen die Frauenreferate darauf ab, Frauen so zu stärken, dass diese ein eigenständiges Leben führen und eigenständig Entscheidungen fällen können.

##### **3.1.2 Mitwirkung in der Ausarbeitung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen**

Vor allem die Richtlinien der EU werden von den Frauenreferentinnen in Tirol und Salzburg als wesentliche Impulse für die nationale bzw. die Landesgesetzgebung im Bereich der Gleichbehandlungsgesetze beurteilt. Die so zustande gekommenen Antidiskriminierungsgesetze werden von ihnen als wesentlicher Beitrag zur Erhöhung der Zahl von Frauen in leitenden Positionen und somit als Basis für höhere Einkommen und in weiterer Folge als Motivation für einen früheren Wiedereinstieg nach der Babypause betrachtet. In diesem Zusammenhang ist allerdings auch zu erwähnen, dass allgemeine Gleichbehandlungsgesetze, zum Beispiel in der Verfassung, bereits seit längerem existieren, ohne große Wirkung zu zeigen.

Auf Kritik stößt die im Bereich der Gleichbehandlungsgesetzgebung stark ausgebildete Föderalität. Unterschiedliche Landesgesetze und der Einfluss der Bezirkshauptmannschaften werden als Hemmnis für eine effiziente und rasche Umsetzung von Maßnahmen gesehen, sodass eine Bündelung und Zentralisierung der Beschlusskompetenzen auf Bundesebene als sinnvoll erachtet wird.

### 3.2 Frauenerwerbstätigkeit als politisches Ziel

Über alle Bundesländer hinweg zeigt sich in der Kommunalpolitik ein generelles Interesse an der Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Dabei wird nicht nur die bloße Erwerbstätigkeit, sondern auch die Verankerung in höhern Positionen und in nicht-frauentypischen Berufen angestrebt. Die erhöhte Unabhängigkeit von Frauen, finanzielle Absicherung, die Chance auf soziale Kontakte und die Anwendung von Kompetenzen aus kostenintensiven Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden als wichtige Gründe für die Verfolgung dieser Ziele vorgebracht.

Ob die Frauen Kinder haben oder nicht, spielt hierbei eine eher untergeordnete Rolle. Eine Ausnahme bilden zum Teil allerdings Mütter mit Kindern zwischen 0 und 3 Jahren. So wurde etwa die Berufstätigkeit solcher Mütter in Tirol in der Vergangenheit als kein vorrangiges politisches Ziel betrachtet. Dies ist insofern problematisch, als gesetzliche Karenzzeiten eine frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz erfordern. Die politisch passive Haltung bei der Erwerbstätigkeit solcher Mütter und die damit verbundene geringe Förderung von ausreichenden und flächendeckenden Krippenplätzen stehen somit im Widerspruch zur geltenden, auf Bundesebene festgelegten Karenzzeitlösung. Mittlerweile setzt auch in Tirol ein Wandel bei den politischen Bestrebungen in Bezug auf solche Mütter ein. Wie in den anderen Bundesländern wird nun eine möglichst kurze Unterbrechung der Erwerbstätigkeit als sinnvoll und anstrebenswert erachtet. Mit der Forderung Mütter sollen in ihrem eigenen Interesse weniger als zwei Jahre zu Hause bleiben, wird zumindest indirekt auch für solche Frauen ein Wiedereinstieg ins Berufsleben befürwortet. Zudem ist die (dauerhafte) Rückkehr an den alten Arbeitsplatz leichter möglich. Neben den individuellen Chancen werden auch volkswirtschaftliche Aspekte für die rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz erwähnt. Kurze Unterbrechungen verringern den Bedarf an und die Kosten für Um- und Nachschulungsmaßnahmen.

Die Maßnahmen und Strategien der Länder zur Umsetzung dieser Ziele sind vielfältig. Sie umfassen die Bereiche Kinderbetreuungseinrichtungen, Ausbildung, Bewusstseinsbildung, gesetzliche Regelungen und die Durchführung bzw. Unterstützung konkreter Projekte.

Von den Frauenbeauftragten wird jedoch darauf hingewiesen, dass es in der Gesellschaft, bei den Unternehmen und in den Familien selbst teilweise massive Widerstände gegen die Erwerbsbeteiligung von Frauen insgesamt und von Müttern mit Kleinkindern im Speziellen gibt. Die generelle Situation auf dem Arbeitsmarkt, internationaler Wettbewerb und vor allem in Grenzregionen in Ostösterreich der Einfluss von EinpendlerInnen aus dem Ausland schränken die tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten auf politischer Ebene stark ein. Politischer Wille und dessen Realisierung können somit auseinanderfallen. Auf diese Schwierigkeiten und Hemmfaktoren wird später eingegangen.

### 3.3 Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Ansätze auf verschiedenen Ebenen möglich und sinnvoll. Zunächst werden die hemmenden und begünstigenden Fakto-

ren bei den Müttern selbst erörtert. Hierbei wurde auf die Bildung, die berufliche Stellung und das Einkommen vor der Karenz, die Dauer des beruflichen Ausstieges, die individuelle Vorausplanung, das Verhalten während der Unterbrechung sowie auf Mobilitätshindernisse eingegangen. Als weiterer wesentlicher Punkt gelten für die Frauenbeauftragten die Zahl und die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie deren regionale Verfügbarkeit.

In einem dritten Block werden die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt betrachtet. In diesem Themenkomplex wurden die Lage am Arbeitsmarkt, die Haltungen der UnternehmerInnen sowie diverse Arbeitszeit- und Arbeitsformmodelle angesprochen.

Neben diesen „harten“ Faktoren spielt auch die Haltung des Partners und der Gesellschaft eine mitentscheidende Rolle. Da gesellschaftlicher Druck Einfluss auf die Bereitschaft Verhaltensweisen zu setzen nehmen kann, werden auch regional unterschiedliche Rollenbilder und Erwartungen berücksichtigt.

### **3.3.1 Individuelle Faktoren**

#### **3.3.1.1 Bildung**

Eine gute Ausbildung gilt – unabhängig von Geschlecht und Zahl an Kindern – als eine der wichtigsten Einflussgrößen auf die Chancen in der Arbeitswelt. Höhere Bildung führt, mit den damit in Verbindung stehenden höheren beruflichen Stellungen und Einkommen, zu einer größeren Bereitschaft wieder und früher in den Beruf einzusteigen. Dies ist auch aus dem gesamtwirtschaftlichen Blickwinkel sinnvoll, da längere und hochwertige Ausbildungen auch höhere Kosten verursachen.

Betrachtet man die Situation von Frauen die maximal Pflichtschulabschluss haben, so stellen sich deren Lage und Chancen besonders prekär dar. Durch Kinder verschärft sich, speziell beim Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung, deren schwierige Position am Arbeitsmarkt weiter. Mittel- und langfristig betrachtet ist eine Lösung und Verbesserung in diesem Bereich in erster Linie über Informationsmaßnahmen an den Schulen und die gezielte Einbeziehung der Eltern von unter 14-jährigen Kindern notwendig.

Zum Teil werden jedoch, zumindest in wirtschaftlich schwachen oder ländlichen Grenzregionen mit wenig qualifizierten Arbeitsplätzen, am anderen Ende der Ausbildungshierarchie ebenfalls massive Probleme wahrgenommen. So wird beispielsweise im Südburgenland auch Überqualifikation als Hindernis gesehen. Auch wenn bei solchen Frauen die Bereitschaft gegeben wäre, geringer qualifizierte Arbeit mit entsprechend geringeren Einkommen anzunehmen, werden sie meist nicht eingestellt. Ein ähnliches Bild zeigt sich für Teile Kärntens und für Oberösterreich im Raum Steyr. Auch hier sind nur unzureichend qualifizierte Arbeitsplätze vorhanden, sodass ein Auspendeln erforderlich wird. Die damit in Verbindung stehende Mobilitätsproblematik wird in Kapitel 3.3.1.5. gesondert betrachtet.

Die Ausbildung von Mädchen in nicht frauentypischen Berufen, beispielsweise in technischen Bereichen, wird ebenfalls als mittelfristige Lösung zur Steigerung der Wiederein-

stiegchancen und -bereitschaften beurteilt. Da solche „Männerberufe“ meist besser entlohnt werden, könnten durch die stärkere Einbindung von Frauen auf diesen Gebieten auch deren Löhne und Gehälter steigen. Neben der Ausbildung bzw. der Motivation der Mädchen hierfür sind bei dieser Strategie zusätzlich Image- und Bewusstseinskampagnen bei den Unternehmen und in der Bevölkerung notwendig, damit so ausgebildete Frauen ausreichend Chancen auf eine Anstellung haben.

### 3.3.1.2 Berufliche Position und Einkommen vor der Unterbrechung

Eng mit der Bildung verbunden sind das Einkommen und die berufliche Position. Im Allgemeinen steigert ein hohes Einkommen die Bereitschaft rasch wieder in den Beruf zurückzukehren, da die Kosten für das zu Hause-Bleiben, gemessen als Einkommensverlust (Opportunitätskosten), besonders hoch sind. Verfügt man nur über ein geringes Einkommen und überlegt sich nach dem Wiedereinstieg nur Teilzeit zu abreiten, können die individuellen Kosten-Nutzen-Analysen demotivierend wirken. Liegt das erzielbare Einkommen kaum über der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes, so sind viele nicht bereit, wieder in die Erwerbstätigkeit einzusteigen. Durch den Aufschub des Wiedereinstiegs bis zum spätersten Ende des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes (2,5 Jahre) verlieren sie aber – oft ohne sich diesem bewusst zu sein – den Kündigungsschutz, wodurch sich deren Möglichkeiten weiter verringern.

Durch die immer noch deutliche Einkommensschere zwischen Männern und Frauen kommt den Familien die Väterkarenz besonders teuer. Bleibt der Vater aus diesem Grund nicht zu Hause und will oder kann man das Kind noch nicht in einer Kinderbetreuungsstätte oder bei Verwandten betreuen lassen, ist die Frau dazu gezwungen, die Rückkehr an die Arbeitsstätte hinauszuschieben. Als Lösung hierfür wird von einigen Frauenbeauftragten eine verpflichtende Väterkarenz<sup>7</sup> gefordert. Auf diese Idee wird später gesondert eingegangen. Im Bereich des Schulwesens in Tirol zeigt sich jedoch, dass dort trotz gleicher Gehaltsschemata Frauen deutlich öfter in Karenz gehen als Männer. Es ist demnach fraglich, ob ohne sonstige Maßnahmen eine Verringerung der Einkommensschere tatsächlich zu großen Veränderungen im Karenzverhalten der Eltern führen würde.

Bestimmte Berufe, Branchen und Betriebsgrößen können die Chance auf einen langsamen Wiedereinstieg in Form von Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung oder Telearbeit erhöhen oder verringern. Sollte die Stelle im alten Unternehmen bzw. der alten Branche die Vereinbarkeit mit der Familie nicht ermöglichen, sind Umschulungsmaßnahmen erforderlich. Da dadurch die alte Ausbildung aber vielfach (fast) vollständig wertlos wird, werden solche Strategien unter Bezugnahme auf die Kosten vorwiegend negativ bewertet. Auch die Position innerhalb eines Unternehmens spielt bei der Chance auf eine zumindest vorübergehende Arbeitszeitreduktion eine wesentliche Rolle.

Eine Sonderstellung nehmen Mütter ein, die vor der Geburt des Kindes noch nicht berufstätig waren. Mangelnde Praxis ist ein generelles Einstiegsproblem. Zieht man den Kinderwunsch

<sup>7</sup> Darunter ist das Prinzip „use it or loose it“ zu verstehen; wird ein Teil der arbeitsrechtlichen Karenz nicht vom Vater genommen, verfallen die Ansprüche für diesen Zeitraum, da sie nicht auf andere Personen, wie zum Beispiel die Mutter übertragen werden können; ein tatsächlicher Zwang die Karenz anzutreten besteht jedoch nicht

aufgrund fehlender Jobangebote und Arbeitslosigkeit unmittelbar an das Ende der Ausbildungsphase vor, verschlechtern sich die Berufseinstiegschancen zusätzlich. Daher wird von solchen Strategien eher abgeraten.

### **3.3.1.3 Dauer des beruflichen Ausstieges**

Ein zentraler Punkt bei der Bewertung der Wiedereinstiegschancen ist aus Sicht der Frauenbeauftragten die Dauer der Unterbrechungsphase. Sie hängt sowohl von der persönlichen Bereitschaft und der Notwendigkeit als auch von den Rahmenbedingungen ab. Die individuellen Wünsche können daher in beiden Richtungen von der tatsächlich realisierten Lösung abweichen.

Die Option des durch Gesetze und Kinderbetreuungsgeldbezugsfristen ermöglichten relativ langen Ausstiegs unterstützt den Wunsch mancher Frauen einige Jahre zu Hause zu bleiben. Daher erscheint einigen Frauenbeauftragten eine Verkürzung der Bezugszeiten des Kinderbetreuungsgeldes auf die Dauer der Karenzzeit bzw. Änderungen bei den Zuverdienstgrenzen sinnvoll und notwendig. Aufgrund der Dynamik in der Arbeitswelt werden bei längeren Unterbrechungen, auch wenn man zum alten Arbeitsplatz zurückkehrt, Nachschulungsmaßnahmen erforderlich. Zur optimalen Form und zum Ausmaß des Wiedereinstiegs existieren unterschiedliche Meinungen. Ob man jede Arbeit annehmen soll, nur um die Rückkehr möglichst rasch verwirklichen zu können, oder ob man nur Anstellungsverhältnisse eingehen soll, die man auch langfristig beibehalten will, ist umstritten. Die Thematiken Teilzeitarbeit, Telearbeit und Wiedereinstieg mit beruflichem Abstieg werden unter Berücksichtigung der jeweils akuten Situation und den daraus resultierenden Langzeitwirkungen in Kapitel 3.3.3.3. dargestellt.

Tendenziell nimmt, mit regionalen Unterschieden, die Bereitschaft bereits nach kurzer Zeit in die Arbeitswelt zurückzukehren zu. Ob und in welchem Ausmaß dieser Trend durch Verbesserungen bei den Kinderbetreuungseinrichtungen, den Anforderungen des Arbeitsmarktes, finanzielle Notwendigkeiten oder den eigenen Wünschen ausgelöst wird, geht aus den Interviews nicht eindeutig hervor.

### **3.3.1.4 Planung vor und Verhalten während der Unterbrechungsphase**

Neben der Dauer ist auch das Verhalten während der Unterbrechungsphase von Bedeutung. Eine genaue Planung des Zeitpunktes und des Ausmaßes des Wiedereinstiegs sollten rechtzeitig, möglichst noch vor Antritt der Karenz, durchgeführt und mit der Unternehmensleitung und der Familie abgeklärt werden. Als wichtig in diesem Zusammenhang gilt der regelmäßige Kontakt zum Unternehmen. Informationen zu Veränderungen im Unternehmen, ein geringfügiges Beschäftigungsausmaß, zum Beispiel an einem Tag pro Woche oder zweimal pro Woche für einige Stunden oder als Urlaubsvertretung sowie Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit verringern die Wiedereinstiegsprobleme, da man dadurch nie vollständig aus dem Arbeitsprozess ausgeschlossen ist. Dies setzt neben der Bereitschaft der Mutter jedoch die Kooperationsbereitschaft des Unternehmens und die Verfügbarkeit flexib-

ler Kinderbetreuung voraus. Bei einer entsprechenden Planung können nach Meinung der Frauenbeauftragten beide Seiten von solchen Lösungen profitieren.

Ebenfalls rechtzeitig sollte das Verhalten innerhalb der Familie geklärt werden. Ob der Vater ebenfalls in Karenz geht und in welchem Ausmaß er sich an der Kinderbetreuung beteiligt, hat Einfluss auf die Chancen und das Handeln der Mutter.

### **3.3.1.5 Mobilität**

Das Auseinanderfallen von Wohnort, Kinderbetreuung und Arbeitsplatz verursacht Mobilitätszwänge. Sind zwischen diesen Punkten weite Strecken zurückzulegen, verursacht dies Kosten und man benötigt für diese Wege viel Zeit. Für die Bewältigung dieser Wege sind geeignete Verkehrsmittel erforderlich. Da speziell im ländlichen Raum ein höheres räumliches Mobilitätsausmaß erforderlich ist, wirken sich fehlende Verkehrsmittel hier besonders negativ aus.

Eine wichtige Rolle spielt hierbei das Auto. Steht kein eigenes Auto zur Verfügung, ist man aufgrund fehlender oder mangelhafter Alternativen im Bereich der öffentlichen Verkehrsmittel in den Mobilitätschancen stark eingeschränkt. Haben junge Familien nur ein Auto zur Verfügung, treten Hindernisse für die Erwerbstätigkeit aller Haushaltsmitglieder auf. Ist der Mann voll erwerbstätig, so benutzt in der Regel dieser das Familienauto. Begründet wird dies durch das potentiell höhere Erwerbseinkommen von Männern. Eine stärkere Mobilitätseinschränkung der Väter und damit verbundene Schwierigkeiten bei der Erreichung des Arbeitsplatzes würden sich demnach negativer auf das Familieneinkommen auswirken als durch Mobilitätsbarrieren hervorgerufene Einkommensverluste bei Müttern. Dadurch schränken sich die Chancen für die Frauen ein. Muss das Kind zusätzlich in den Kindergarten oder die Kinderkrippe gebracht werden, stellt dies eine zusätzliche Belastung dar. Wenn die Öffnungszeiten der Kindergärten mit den Arbeitszeiten des Mannes, unter Berücksichtigung der An- und Abfahrtszeiten, nicht vereinbar sind, müssen die Kinder von der Mutter in die Kinderbetreuungsstätte gebracht werden. Dies wirkt sich aber aufgrund der zeitlichen Belastung und schlechter Verkehrsmöglichkeiten negativ auf die Chancen ganztägig arbeiten zu können aus. Kinder in anderen Gemeinden, zum Beispiel in der Gemeinde in der man arbeitet, unterzubringen, könnte die Lage vereinfachen. Da die einzelnen Gemeinden für die Finanzierung, die Bedarfsdeckung und den Betrieb der öffentlichen Betreuungseinrichtungen zuständig sind, ist dies jedoch nur eingeschränkt möglich.

Die entstehenden Fahrtkosten und die Kosten für die Kinderbetreuung können, speziell bei schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen, die Kosten-Nutzen-Analyse in Hinblick auf die Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit negativ beeinflussen.

### **3.3.2 Kinderbetreuung**

Eine grundlegende und wesentliche Voraussetzung für den beruflichen Wiedereinstieg sind aus Sicht aller Frauenbeauftragter altersgerechte Kinderbetreuungseinrichtungen. Nur wenn



es möglich ist das Kind an einem geeigneten Ort unterzubringen, besteht für beide Elternteile die Chance, berufstätig zu sein. Wesentlich bei diesen sind deren Öffnungszeiten unter der Woche, die Öffnung über Mittag, Ferienregelungen, die lokale Verfügbarkeit, die Kosten sowie die Qualität der Betreuung.

### **3.3.2.1 Bedarfsmessung**

Um ausreichend Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung stellen zu können sind Daten über die Bedarfsentwicklung erforderlich. Längerfristige Planungen sind in diesem Bereich schwierig, da, speziell bei Krippen, die Geburt der Kinder relativ kurz vor dem Eintritt erfolgt. Da nur ein Teil der Kinder im entsprechenden Alter einen Halbtags- oder Ganztagsplatz in Anspruch nehmen, kann man, auch wenn es vereinzelt anders gesehen wird, aus den Geburtenzahlen nur eingeschränkt direkte Rückschlüsse auf den kommenden Bedarf ziehen. Für kleine Gemeinden kann es aufgrund geringer Kinderzahlen schwierig sein, eigene Kindergärten zu wirtschaftlich vernünftigen Bedingungen zu führen. Der seit Jahren deutliche Geburtenrückgang verschärft diese Problematik zusätzlich. In den einzelnen Bundesländern gibt es daher bereits unterschiedlich gut funktionierende Projekte von gemeindeübergreifenden Kinderbetreuungseinrichtungen. Während in der Steiermark zum Teil Probleme aufgrund des Widerstandes von Gemeinden auftreten, funktionieren die Modelle in Oberösterreich recht gut. Dort wird auch ein Transportservice zu solchen Kindergärten und Kinderkrippen angeboten. Wollen Eltern ihre Kinder nicht in ihrer Heimat- sondern in ihrer Arbeitsgemeinde unterbringen, führt dies zu Schwierigkeiten in der Bedarfs- und Finanzierungsplanung. Probleme bei der Bewertung des Bedarfs treten häufig bei den Schließzeiten auf. So wird in Niederösterreich eine Betreuung bis 19.00 Uhr angeboten, wenn dies bei mindestens 3 Kindern erforderlich ist. Aus Sicht der Frauenreferentin wäre es erforderlich, diese Leistung schon bei einem Kind anzubieten.

Insgesamt betrachtet ist der Deckungsgrad bei Kindergärten etwas höher als bei Krippen. Die regionalen Unterschiede sind allerdings sehr groß. Aufgrund der Öffnungszeiten sind jedoch nicht alle Kindergärten gleich gut auf die Bedürfnisse der Eltern abgestimmt.

### **3.3.2.2 Öffnungszeiten unter der Woche**

Ein wesentliches Hindernis bei der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerb stellen Mittagspausen, wie sie vielfach im Burgenland, Tirol und in Vorarlberg auftreten, dar. Auch die Nachmittagsbetreuung ist nicht flächendeckend vorhanden. So ist laut niederösterreichischer Frauenbeauftragter die Versorgung vormittags zwar flächendeckend, für den Nachmittag sieht sie allerdings Lücken. Demgegenüber stehen allerdings die Zahlen der Kindergartenstatistik der Statistik Austria. Demnach sind 99% der niederösterreichischen Kindergärten ganztags geöffnet. Unterschiedliche Definitionen über ganztägige Betreuung können hierfür verantwortlich sein. So gelten in den Daten der Statistik Austria Kindergärten die zumindest

sechs Stunden am Tag geöffnet haben als ganztägig.<sup>8</sup> (Detailangaben zu den Öffnungszeiten bieten Dörfler/Kaindl (2007)).

Längere Öffnungszeiten würden eine bessere Vereinbarkeit mit den Anforderungen der Arbeitswelt schaffen. Die größere Flexibilität der möglichen Betreuungszeiten führt nicht zwangsweise zu einer längeren Anwesenheit der Kinder. Einzelne, zum Teil private Kindergärten bieten länger Öffnungszeiten am Abend, zum Teil bis 20.00 Uhr, an. Diese Angebote verbessern für die Beschäftigten einiger Branchen die Vereinbarkeitsoptionen, weshalb sie von vielen Frauenbeauftragten positiv bewertet werden. Von einer Frauenbeauftragten werden auch die Bedürfnisse und Wünsche des Kindes erwähnt. Eine zu lange Anwesenheit in der Kinderbetreuungseinrichtung wird hierbei kritisch gesehen.

Am besten ist die Versorgungslage in Wien. Der Flächendeckungsgrad bei Krippen beträgt hier 25% der bei Kindergärten 85%. Die Öffnungszeit der öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen ist hier ebenfalls zufriedenstellend (7.00 Uhr bis 19.00 Uhr). In einigen ländlichen Regionen, wie beispielsweise dem Klammertal in Salzburg sind die Öffnungszeiten am Abend mangelhaft.

### **3.3.2.3 Öffnungszeiten während der Schulferien**

Ein weiteres Problem stellt aus Sicht der Frauenbeauftragten die Schließung von Betreuungseinrichtungen während der Sommermonate dar. Da viele Kindergärten und -krippen geschlossen haben, müssen für die betroffenen Kinder andere Betreuungsformen gefunden werden. Während für diese Zeit in Wien relativ leicht ein Ersatzplatz in einem anderen Kindergarten in der Nähe gefunden werden kann, stellt sich die Situation in ländlichen Gegenden schwieriger dar. Zwar haben auch dort vereinzelt Kindergärten geöffnet, die Erreichbarkeit ist aufgrund größerer Entfernungen jedoch schwieriger.

In einigen Tourismusregionen, zum Beispiel im tiroler Ausserfern, bestehen Projekte in denen für die Kinder der im Tourismus Beschäftigten eine Unterbringung im Rahmen der Gästekinderbetreuung angeboten wird. Da diese Programme vorwiegend auf Animation und nicht auf Pädagogik aufgebaut sind, kann man sie nur als Überbrückung für die Ferienzeit sehen.

### **3.3.2.4 Betriebskindergärten**

Als bedarfsgerecht werden auch Betriebskindergärten erachtet. Vorteilhaft sind die Abstimmung auf die Arbeitszeit eines Elternteils und die Tatsache, dass keine zusätzlichen Wege zwischen Arbeitsplatz und Kinderbetreuungseinrichtung erforderlich sind. Als positive Beispiele in diesem Sektor werden einige Kindergärten von Krankenanstalten genannt. Allerdings sind, ähnlich wie bei den Gemeinden, gewisse Betriebsgrößen erforderlich, um ausreichend Nachfrage zu haben. Die WIKI GmbH in der Steiermark bietet unternehmensübergreifende Betriebskindergärten an, sodass auch für kleinere Unternehmen ein solches Angebot möglich wird. Allerdings sind in diesem Fall, oder beim Ankauf von Plätzen in anderen Kin-

---

<sup>8</sup> Statistik Austria (2005): 20

dergärten, teilweise längere Wege zwischen Kindergarten und Arbeitsplatz erforderlich, wodurch deren Vorteile sinken.

Zum Teil werden, auch wenn dies von den Frauenbeauftragten nicht erwähnt wird, Betriebskindergärten sehr negativ bewertet. Kritisiert wird, dass die Kinder dann meist nicht mit den Kindern ihrer Wohnumgebung zusammen sind, dass auf den Eltern der Druck liegt das Kind auch dann in den in den Betriebskindergarten zu geben, wenn man mit der Qualität oder dem pädagogischen Konzept unzufrieden ist oder das Hemmnisse bezüglich eines Arbeitsplatzwechsels entstehen.<sup>9</sup>

### **3.3.2.5 Tagesmütter**

Als weitere Alternative stehen einem in allen Bundesländern Tagesmütter zur Verfügung. Diese sind meist in regionalen Verbänden organisiert. Ihre quantitative Bedeutung ist sehr unterschiedlich. Ihr hauptsächliches Einsatzgebiet ist in ländlichen Regionen und bei sehr kleinen Kindern. Zum Teil werden sie auch von Seiten der Länder, beispielsweise in der Steiermark und in Vorarlberg, gezielt als Alternative zu Krippenplätzen verstanden und unterstützt. Die Akzeptanz in der Bevölkerung ist den Aussagen der Frauenbeauftragten zu Folge sehr unterschiedlich. Während sie einige Eltern als gute Alternative zu institutionellen Einrichtungen sehen, werden von anderen normale Kindergärten und Kinderkrippen bevorzugt. Unterschiede in den Bewertungen resultieren in erster Linie aus den Erwartungen und Vermutungen über die Qualifikation der BetreuerInnen.

### **3.3.2.6 Kinderbetreuung durch Verwandte**

Sind für die Erfüllung der individuellen Bedürfnisse keine geeigneten institutionellen Formen an Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden, oder will man solche nicht nutzen, muss man sich, wenn man das Kind für bestimmte Zeiten versorgt haben will oder muss, um andere flexiblere Lösungen umsehen. Dafür stehen einem prinzipiell verwandte und nichtverwandte Personen zur Verfügung.

Bei den Verwandten spielt vor allem die Betreuung durch die Großeltern der Kinder eine Rolle. Verbreitet sind solche Lösungen bei der regelmäßigen Nutzung heute vorwiegend in kleinen, ländlichen Gemeinden, etwa im Burgenland oder der Steiermark. Aufgrund der steigenden Berufstätigkeit dieser Gruppe nimmt deren Verfügbarkeit für die Kinderbetreuung ab. Von größerer Bedeutung sind sie für Lösungen während der Ferien oder beim Abholen vom Kindergarten. Ähnliches gilt für andere Verwandte wie zum Beispiel Geschwister oder Tanten und Onkel.

---

<sup>9</sup> Kränzl-Nagl (1999): 208ff

### 3.3.2.7 Elternbeiträge

Ein wichtiger Aspekt bei der Kinderbetreuung sind die Kosten für die Eltern und die Betreiber. Der Betrieb hochwertiger Betreuungseinrichtungen ist sehr kostspielig. Der hierfür von den Erziehungsberechtigten eingehobene Beitrag ist österreichweit sehr unterschiedlich. Als besonders gut versorgt aber sehr teuer gilt Wien (die Ganztagsbetreuung mit Mittagessen und Gabelfrühstück kostet in den öffentlichen Einrichtungen bis zu € 271,04<sup>10</sup>). Auch in Kärnten betragen die Kosten laut Frauenbeauftragter für die Eltern bis zu € 280 im Monat. In anderen Bundesländern ist die Betreuung wesentlich billiger. So ist in Niederösterreich die Vormittagsbetreuung kostenlos und auch die Nachmittagsbetreuung ist relativ günstig. Recht billig sind auch die Einrichtungen im Burgenland (für das Jahr 2002: Ganztagsbetreuung mit Mittagessen € 100 (Medianwert)<sup>11</sup>). Allerdings kommen in einigen Bundesländern zu günstigen Tarifen oft teure Mittagessen hinzu. Von der niederösterreichischen Frauenbeauftragten wird argumentiert, dass Kinderbetreuung ihren Wert haben müsse, welcher sich in der Höhe der Elternbeiträge widerspiegelt.

Bei hohen Preisen und mehreren Kindern kann eine schlecht bezahlte Arbeit unrentabel werden. Daher wird in vielen Bundesländern das Familieneinkommen zur Bestimmung des Beitrages oder der Gewährung von Unterstützungen herangezogen. Die Art und Weise sowie die Höhe dieser Leistungen sind in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. Einige Bundesländer, wie zum Beispiel Wien oder Oberösterreich, haben eine soziale Staffelung der Beiträge, in Kärnten zahlen laut Frauenbeauftragter alle das Gleiche, man bekommt bei Bedarf aber direkt Unterstützungen ausbezahlt. Zur Entlastung der Haushalte hält die oberösterreichische Frauenbeauftragte die steuerliche Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten für sinnvoll.

Von Seiten der Betreiber könnten bei entsprechenden Gruppengrößen gemeindeübergreifende Betreuungseinrichtungen kostendämpfend wirken, wodurch eine längere Betreuung am Abend möglich würde. In der Verkürzung der Schließzeiten und dem damit verbundenen Kürzen der Urlaubszeiten des Kindergartenpersonals auf das Ausmaß alle übrigen Erwerbstätigen sieht eine Frauenreferentin ein großes finanzielles Einsparungspotential.

### 3.3.3 Arbeitswelt

Nachdem zuvor die individuell mitbestimmbaren Faktoren dargestellt wurden, wird im Folgenden auf die allgemeinen Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt eingegangen. Sie dienen als grundlegende Basis für die Verwirklichung persönlicher Wünsche.

#### 3.3.3.1 Lage am Arbeitsmarkt

Seit einigen Jahren steigt sowohl die Zahl an Beschäftigten als auch die Zahl an Arbeitslosen. Seit April 2006 ist allerdings ein Absinken der Arbeitslosenquote zu beobachten.<sup>12</sup> Die

<sup>10</sup> Stadt Wien, Magistratsabteilung 11A (2005): 4

<sup>11</sup> Kytir / Schrittwieser (2003): 94

<sup>12</sup> <http://iambweb.ams.or.at/>

individuellen Chancen sind hierbei je nach Bildung, Branche und Region sehr unterschiedlich. Problematisch ist die Lage vor allem in den industrieschwachen, grenznahen Regionen des Burgenlandes, im Wald- und Weinviertel, in Kärnten und Osttirol. Das Abwandern von Unternehmen und die Beschäftigung von Arbeitskräften aus den angrenzenden Nachbarländern verschärfen aus Sicht einiger Frauenbeauftragter die Situation zusätzlich. Politische Maßnahmen lassen sich nur in Bezug auf den Gesamtarbeitsmarkt und die wirtschaftlichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen für die Unternehmen setzen. Der direkte Einfluss auf die Unternehmen ist jedoch gering.

In weiten Teilen West- und Südösterreichs spielt der Tourismus eine wesentliche Rolle am Arbeitsmarkt. Die starke Saisonalität wirkt sich hier negativ auf dauerhafte Erwerbstätigkeiten aus. Die Arbeitszeiten bei Teilzeitstellen sind im Bereich des Tourismus und der Gastronomie nur sehr eingeschränkt mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbar.

In größeren Städten bzw. in deren Umfeld sind die Beschäftigungschancen im Allgemeinen etwas besser. Da neben dem Arbeitsplatzangebot auch die Verkehrsanbindungen besser und Kinderbetreuungseinrichtungen leichter erreichbar sind, liegt die Frauenerwerbsquote in diesen Regionen deutlich über dem Durchschnitt.

### **3.3.3.2 Haltung der Unternehmen**

Die Haltung von Unternehmen gegenüber Eltern zeigt aus Sicht der Frauenreferentinnen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Männer mit Kindern werden vielfach gegenüber Männern ohne Kinder bevorzugt, da angenommen wird, diese hätten einen geordneten Lebenswandel. Angst dass deren Kind zuviel Zeit in Anspruch nimmt und die Arbeit darunter leidet, existiert kaum. Bei Frauen stellt sich die Lage hingegen konträr dar. Mütter mit kleinen Kindern werden in vielen Unternehmen nicht gerne aufgenommen, da befürchtet wird, diese würden aufgrund möglicher Erkrankung ihrer Kinder häufig fehlen und in Pflegeurlaub gehen. Angesichts der vorhandenen Rollenverteilungen scheint diese These durchaus nachvollziehbar.

Eine Frauenbeauftragte steht dem Recht auf Elternteilzeit kritisch gegenüber. Sie argumentiert dabei, dass eine solche Regelung hemmend auf die Bereitschaft Frauen einzustellen wirken kann.

Die, zumindest potentiell, lange Unterbrechungsphase und der Anteil nicht wiederkehrender Frauen nach der Geburt des Kindes stellen für Unternehmer ebenfalls ein Hemmnis dar, innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Der daraus mitresultierende Einkommensunterschied zu den Männern und die schlechtere hierarchische Positionierung wirken sich wieder auf die Wiedereinstiegsbereitschaft aus. Diese Folgewirkung bestätigt die Unternehmer in ihrem auf den Befürchtungen aufgebauten Handeln.

Lange Karenz- und Kinderbetreuungsgeldbezugszeiten, wie sie durch die Geburt mehrerer Kinder entstehen können, zwingt Unternehmen dazu, Ersatzkräfte aufzunehmen und einzuschulen. Kehrt die Mutter danach wieder an den alten Arbeitsplatz zurück, muss auch diese nachgeschult werden. Diese Probleme treten bereits bei einer einjährigen Unterbrechung

auf. Zu diesem Zeitpunkt ist die Ersatzperson vollständig eingearbeitet und am Stand der Dinge. Aus Unternehmenssicht ist es daher attraktiver, die Eratzkraft an dieser Position zu belassen.

### 3.3.3.3 Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle

An die Haltung der Unternehmen knüpfen auch die Arbeits- und Beschäftigungsmodelle an. Die diesbezüglichen Angebote für Wiedereinsteigerinnen sowie deren Beurteilung durch die Frauenbeauftragten werden im Folgenden dargestellt.

Kann oder will man nach der Arbeitsunterbrechung im gewünschten Beschäftigungsausmaß nicht an den alten Arbeitsplatz zurückkehren, stellt sich die Frage ob es sinnvoll oder notwendig ist jede Arbeit anzunehmen oder nicht. Die Frauenreferentinnen meinen, dass mit dem Wiedereinstieg vielfach ein beruflicher Abstieg verbunden ist. Geringe Mobilität verstärkt die Bereitschaft zumindest zeitweise solche Arbeit anzunehmen. Man kehrt so zwar schneller in die Arbeitswelt zurück, für die Wiederaufnahme in die alte oder eine gleichwertige Position sind solche Lösungen nur bedingt förderlich.

Auch im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung lassen sich alte Positionen oft nicht halten. Leitende Funktionen sind kaum zur Aufteilung auf zwei Personen geeignet.

Bei der Teilzeitarbeit muss zwischen kurz- und langfristigen Perspektiven und Folgen unterschieden werden. Für die akute Situation in der Wiedereinstiegsphase kann eine Teilzeitbeschäftigung sinnvoll sein, da es möglich wird, früher in die Arbeitswelt zurückzukehren. Kann man das Kind in keine ganztägige Betreuungseinrichtung geben oder will man selbst lieber einige Zeit beim Kind sein als ganztägig zu arbeiten, stellen diese Lösungen brauchbare Möglichkeiten dar.

Langfristig betrachtet verbergen sich hinter der Teilzeitarbeit auch Nachteile. Eine eigenständige finanzielle Absicherung in der Erwerbsphase und in der Pension sowie eine berufliche Karriere lassen sich auf diese Weise kaum verwirklichen. Die Erwerbstätigkeit der Frau wird dann großteils als Zuverdienstquelle für das Familieneinkommen betrachtet. Dies fördert das klassische Bild vom Mann als Familienernährer und der Frau als Zuständige für Haushalt und Familie.

Für Alleinerziehende stellen Teilzeitbeschäftigungen auch gegenwartsbezogen meist keine ausreichende finanzielle Basis für den Lebensunterhalt dar.

Nicht jede Teilzeitstelle ist für Eltern gleich gut geeignet. Arbeitszeiten in der Gastronomie oder unregelmäßige Dienstzeiten, wie sie zum Teil im Handel vorhanden sind, verringern auch bei Teilzeitbeschäftigungen die Vereinbarkeitschancen.

Eine Vollzeitbeschäftigung wird von den Frauenreferentinnen als die mittel- und langfristig vorteilhafteste Lösung angesehen, da dadurch die sozialrechtliche Absicherung und ökonomische Eigenständigkeit der Frauen am ehesten gewährleistet ist. Ob sie damit jedoch mit den Wünschen der meisten Frauen übereinstimmen ist zweifelhaft. So wird beispielsweise für Oberösterreich erwähnt, dass unter den Müttern ein sehr hoher Teilzeitwunsch besteht. Eine ablehnende Haltung zur Vollzeitarbeit nach dem Wiedereinstieg zeigt sich auch in den Interviews mit den Müttern. Flexible Arbeitsbeginn- und Schlusszeiten wirken sich positiv auf

die Vollzeitbeschäftigungschancen aus. Um dieses Ziel verwirklichen zu können, müssen aber vor allem die Rahmenbedingungen abseits der Arbeitswelt geeignet sein.

Als weitere Alternative wurde in den Interviews die Telearbeit genannt. Vorteilhaft sind die größere zeitliche Flexibilität und die Tatsache, dass man von zu Hause aus arbeiten kann. Dies ermöglicht auch ohne externe Kinderbetreuungseinrichtungen eine eigenständige Erwerbstätigkeit. Gegebenfalls vorhandene Mobilitätsprobleme verlieren dadurch an Bedeutung. Andererseits werden durch Telearbeit soziale Kontakt zu den KollegInnen verringert. Obwohl man erwerbstätig ist, ist man an die Wohnung bzw. das Wohnhaus gebunden. Zudem ist Telearbeit nicht für alle Branchen geeignet, sodass sie nur für ein bestimmtes Segment grundsätzlich in Frage kommt. Teilweise scheitert Telearbeit auch am Widerstand der Unternehmen. So haben Projekte im Mittel- und Südburgenland gezeigt, dass vor allem in Klein- und Mittelbetrieben bei der Unternehmensleitung große Skepsis herrscht.

### **3.3.4 Erwartungen und Haltungen des Umfeldes**

Einen gewissen Einfluss auf die Entscheidung ob und wann man in die Erwerbstätigkeit zurückkehrt, haben auch das Verhalten und die Einstellung des Partners und der Gesellschaft. Auch wenn diese nicht in gleichem Ausmaß wie die zuvor dargestellten Faktoren als Voraussetzung für eine Berufstätigkeit angesehen werden können, so üben sie, regional unterschiedlich, einen gewissen Erwartungsdruck aus.

#### **3.3.4.1 Erwartungen und Verhalten des Partners**

Für eine funktionierende Partnerschaft ist eine grundlegende Einigung über die Art der Kindererziehung, den Zeitpunkt und das Ausmaß des beruflichen Wiedereinstieges und der damit verbundenen Form der Kinderbetreuung wichtig. Das Verhalten hinsichtlich und das Ausmaß an der Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit beider Elternteile spielt hierbei ebenfalls eine Rolle. Generell zeigt sich über die Zeit betrachtet eine größere Beteiligungsbereitschaft der Männer. Allerdings ändert sich das vielfach mit der Geburt des ersten Kindes. Geht die Mutter in Karenz und übernimmt die Verantwortung für die Erziehung und den Haushalt, stellen sich schnell traditionelle Rollenbilder ein. Bei längeren Unterbrechungszeiten verfestigen sich diese, wodurch die Rückkehrchancen in die Vollbeschäftigung sinken. Ein von außen einwirkendes traditionelles Familienbild, wie es zum noch in Tirol und im Südburgenland existiert, sowie die Rollenerwartungen an Frauen und Männer verschärft diese Tendenzen.

#### **3.3.4.2 Gesellschaftliche Erwartungen an Frauen und Mütter**

Das Ausmaß an Rollenzuschreibungen hängt sowohl vom regionalen Umfeld als auch vom Alter der Kinder ab. Auch in relativ progressiven Gegenden wie Wien wird es als negativ bewertet, wenn Frauen ihre Kinder sehr früh in Kinderkrippen geben. Dies wird als Abschiebung zugunsten der eigenen Selbstverwirklichung wahrgenommen. Ab dem dritten Ge-

burtstag des Kindes nehmen diese Haltungen, mit gewissen lokalen Ausnahmen, deutlich ab. Besonders traditionell sind die Erwartungen in ländlichen Regionen von Kärnten, dem Südburgenland und in Westösterreich. Zum Teil überträgt sich diese Einstellung auch auf die berufstätigen Mütter. So haben nach Aussage der oberösterreichischen Frauenbeauftragten zahlreiche Mütter ein schlechtes Gewissen, wenn sie arbeiten gehen. Auch bei berufstätigen Müttern wird stärker als bei Vätern die Versorgung der Kinder eingefordert. Dies zeigt sich etwa bei der Frage, wer im Krankheitsfall des Kindes Pflegeurlaub nehmen soll. Laut der vorarlbergischen Frauenbeauftragten identifizieren sich Frauen häufig selbst als die Alleinverantwortliche für das Kind. Dies trifft ihrer Meinung in der Praxis vielfach auch zu, es erschwert aber die Möglichkeit für Väter, sich aktiver in die Erziehung einzubringen.

Vergleicht man die Aussagen der Frauenbeauftragten mit aktuellen Studien, erkennt man eine konservative Grundhaltung im Bereich Kinder – Familie – Beruf. Demnach stehen 31% der Männer und 40% der Frauen einer Erwerbsbeteiligung von Müttern ablehnend gegenüber. Für eine Berufstätigkeit von Müttern sprechen sich hingegen nur 24% der Männer und 29% der Frauen aus.<sup>13</sup>

#### **3.3.4.3 Gesellschaftliche Erwartungen an Männer und Väter**

Auch hier herrschen in den gleichen Regionen wie bei den Frauenrollen traditionelle Muster vor. Der Mann wird dabei in erster Linie als Familienernährer gesehen. Die aktive Beteiligung an der Betreuung und vor allem die Väterkarenz stoßen dabei auf Ablehnung. In anderen Regionen wird die Väterkarenz hingegen als prinzipiell positiv, auf individueller Ebene allerdings als schwer realisierbar angesehen. Beteiligen sich Väter an der Freizeitgestaltung der Kinder, werden vorrangig rollenkonforme Verhaltensweisen betrieben. So sind sie eher bereit mit Söhnen Fußball zu spielen als mit Töchtern typische Mädchenaktivitäten zu unternehmen.

#### **3.3.4.4 Gesellschaftliche Erwartungen an Familien**

Erwartungen und Realität in Bezug auf die Familien fallen häufig auseinander. Für Tirol sieht die zuständige Frauenbeauftragte ein besonders großes Spannungsfeld zwischen den Idealvorstellungen und der tatsächlichen Situation der Familien. In den Grundhaltungen herrscht noch immer ein sehr traditionelles Familienbild vor. In der Praxis existieren solche Familienverhältnisse jedoch nur noch sehr eingeschränkt. Dadurch stehen berufstätige Mütter unter einem großen Druck.

Eine vorarlberger Besonderheit ist der Mittagstisch. Dabei trifft sich die gesamte Familie zu Hause zum Mittagessen. Es wird erwartet, dass die Frau das Essen zubereitet. Aus dieser Tradition heraus erklärt sich auch die Schließung vieler Kindergärten über Mittag. Die so erforderliche Unterbrechung der Arbeitszeit stellt ein wesentliches Beschäftigungshindernis dar.

---

<sup>13</sup> Schulz/Hummer (2005): 353ff



### **3.4 Konkrete Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Im Folgenden werden einige der in den Gesprächen erwähnten Projekte vorgestellt. Deren Schwerpunkte lagen im Bereich der Ausbildung von Mädchen, der Informationsvermittlung vor Ort, bei konkreten Wiedereinstiegsprojekten und bei Gender-Mainstreaming-Projekten.

#### **3.4.1 Ausbildung von Mädchen**

Als langfristige Strategie zur Verbesserung der Berufschancen in hochwertigen Berufen und zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen laufen in den Bundesländern Programme, die Mädchen zur Ausbildung in typisch männlichen Berufen, beispielsweise im technischen Bereich, animieren sollen. Dabei werden vor allem Mädchen unter 14 Jahren, deren Eltern sowie LehrerInnen angesprochen. Die wichtigsten Projekte sind hierbei der Girlsday bzw. Töchtertag und das Projekt MUT (Mädchen und Technik).

#### **3.4.2 Weitere Projekte und Information in den Gemeinden**

Mangelnde Mobilitätsbereitschaft und -möglichkeiten stellen im ländlichen Raum eine Barriere für bestimmte Bevölkerungsteile dar. Deshalb bestehen Bestrebungen mit den Informations- und Fortbildungsstellen direkt in die kleinen Gemeinden zu kommen.

Beim Projekt „T-Mobil“ im niederösterreichischen Weinviertel fährt ein Beratungsbuss an Samstagen in einzelne Gemeinden. Hauptzielgruppe sind schlecht ausgebildete Frauen, die dazu motiviert werden sollen, Kurse zu besuchen. Dafür besteht eine Kooperation mit der Frauenberatungsstelle Hollabrunn.

Im Projekt „Noel“ wurden auch Kurse in den einzelnen Gemeinden angeboten (zum Beispiel EDV-Kurse im Rahmen des Waldviertler Wanderweb).

In den tiroler Bezirken Imst und Landeck läuft das Equal-Projekt „tu-was.com“. Ziel dieses Programms ist die Schaffung einer mobilen Beratungsstelle für Berufsorientierung, Bildung und Arbeitssuche. Diese soll an Donnerstagen in die Bezirksstädte und andere Gemeinden kommen.

#### **3.4.3 Weiterbildung und Umschulung**

Neben diesen mobilen Stellen sind im stationären Bereich vor allem das AMS und das Bfi sehr aktiv. In Oberösterreich werden im Rahmen des Bildungskontos die TeilnehmerInnen von Weiterbildungsmaßnahmen in Abhängigkeit von deren Alter und der Art des Kurses (ohne oder mit Abschlussprüfung und Zertifikat) bei den Kurskosten zu bestimmten Prozentsätzen unterstützt.

Die niederösterreichische Landesregierung lädt deren in Karenz befindliche MitarbeiterInnen zu aktuelle Fortbildungskursen ein.

Von einer Frauenreferentin wird erwähnt, dass mittlerweile Kritik aufkommt, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Programme sich zu sehr auf Frauen konzentrieren, wodurch für die Verbesserung der Situation von jungen Männern zu wenig Ressourcen zur Verfügung stehen.

### **3.4.4 Mentoring**

Als erfolgsversprechend für einen leichteren beruflichen Wiedereinstieg werden Mentoringprogramme gesehen. Dabei stehen Personen mit persönlicher Erfahrung, in diesem Fall Elternteile die nach einer Karenzpause wieder in die Arbeitswelt zurückgekehrt sind, als MentorInnen beratend zur Verfügung. Die Zielgruppe auf Seiten der Mentees sind Väter und Mütter mit Karenzwunsch.

Beim F&M-Power Projekt „Mentoring in Practice“ (M.I.P.) in Vorarlberg ist man bestrebt den Kontakt zwischen MentorInnen und Mentees vor und während der Karenzzeit und in der Wiedereinstiegsphase herzustellen, da in allen Phasen Informationen wichtig sein können. Die Einbeziehung der Personalabteilung in den Unternehmen wird ebenfalls angestrebt.

In Oberösterreich lief in Rohrbach das Projekt „Mentoring als Personalentwicklung“ (MAP) für den Wiedereinstieg. Dabei waren zahlreiche berufliche Positionen in allen Branchen eingebunden.

Ähnliche Programme laufen auch in anderen Bundesländern

### **3.4.5 Gender-Mainstreaming**

Einige Projekte laufen im Bereich Gender-Mainstreaming. Dieses Konzept wird in Abgrenzung zu früheren Strategien zum Teil auch deshalb präferiert, da es eine Loslösung aus einem stark feministischen Umfeld ermöglicht, wodurch man sich eine stärkere Akzeptanz bei den Männern erhofft.

Im Burgenland läuft das Equal-Projekt „Frauenförderung und Gender-Mainstreaming“. Dabei wurde am Frauenbüro im Amt der burgenländischen Landesregierung ein Kompetenzzentrum für Gender-Mainstreaming eingerichtet. An einem Aufbau eines Gender-ExpertInnen-Pools in Institutionen wie dem Bfi, dem WIFI oder der Verwaltungsschule des Landes Burgenland wird gearbeitet. Ziel ist die Sensibilisierung für Frauenförderung und Gender-Mainstreaming in der Privatwirtschaft und bei Entscheidungsträgern sowie die Verankerung eines Genderbewusstseins auf politischer und gesellschaftlicher Ebene in den Gemeinden. Dafür werden nationale und internationale Good-Practice-Methoden und Modelle gesammelt, GenderberaterInnen ausgebildet, Sensibilisierungsworkshops angeboten und Informationsmaterialien in Form von Broschüren, Büchern und Videos hergestellt.

In Kärnten läuft ein Pilotprojekt in der für die Gemeinden zuständigen Abteilung der Landesverwaltung. Man erhofft sich so in weiterer Folge die Gemeinden in das Gender-Mainstreaming-Konzept einbeziehen und diesbezüglich überprüfen zu können.

In Niederösterreich wurden Arbeitskreise und Koordinationsstellen zu diesem Thema eingerichtet. Im Rahmen des „Gendernow“-Programms wendet man sich gezielt an regionale Entscheidungsträger, Bildungseinrichtungen, Unternehmen und TEPs (territoriale Beschäftigungspakete).

### **3.4.6 Bei Unternehmen**

Da es letztlich nur die Unternehmen sind, die geeignete Arbeitsplätze anbieten, versucht man diese in zahlreichen Projekten davon zu überzeugen, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen auch für sie vorteilhaft sein können.

Neben den zuvor angesprochenen Sensibilisierungsmaßnahmen im Rahmen von Gender-Mainstreaming-Projekten werden auch gezielte Maßnahmen im engeren Umfeld der Vereinbarkeitsproblematik gesetzt. So wurde in Vorarlberg von F&M Power das Handbuch „Erfolgsfaktor Familienfreundlichkeit“ herausgegeben. Dabei werden Ratschläge für die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen gegeben.

Die Plattform „Audit-Familie & Beruf“ führt gezielte Unternehmensanalysen und -beratungen durch. Dabei werden der Ist-Zustand dargestellt und Verbesserungsmaßnahmen vorgestellt. Analysiert werden die Arbeitszeit, die Arbeitsabläufe, die Arbeitsinhalte, der Arbeitsort, die Informations- und Kommunikationspolitik, Entgeltbestandteile, flankierende Serviceleistungen für Familien und sonstige Betriebsspezifika. Daraus werden, unter Berücksichtigung einer Kosten-Nutzen-Analyse, Soll-Werte ermittelt. Das gesamte Projekt läuft dabei in fünf Phasen ab. Am Beginn steht ein ca. zweistündiges Orientierungsgespräch mit der Unternehmensleitung. In weiterer Folge findet ein ein- bis zweitägiger Audit-Workshop mit dem Projektteam und ein maximal eintägiger Präsentationsworkshop statt. Den Abschluss bilden ein dreistündiges Gespräch mit der Geschäftsleitung und ein Begutachtungstag. Erfolgt am Ende eine positive Bewertung, erhält das Unternehmen das Grundzertifikat „Audit FAMILIE & BERUF“. Werden bei einer Überprüfung nach drei Jahren diese Zielwerte immer noch eingehalten, wird den Unternehmen für weitere drei Jahre ein Zertifikat ausgestellt.

Der Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlicher Betrieb“ dient zur Anerkennung der Bemühungen von Unternehmen auf diesem Gebiet. Die öffentliche Wirksamkeit dieses Wettbewerbs soll Unternehmen zum Mitmachen bewegen.

### **3.4.7 Sonstige Projekte**

Ein in den Themen weiter gefasstes Equal-Projekt im Burgenland ist „Plan B“. Dabei werden Arbeitszeit, Nahverkehr und individuelle Kinderbetreuung im Mittel- und Südburgenland einbezogen. Es wird untersucht, wie sich die Rahmenbedingungen in dieser Region zugunsten von Müttern beeinflussen lassen.

Ein sehr neues Projekt in Tirol ist das „Mama-Mia“. Hier sollen Mütter, Unternehmen, AMS und Wirtschaftskammer eingebunden werden. Ziele sind die bessere Information von Frauen hinsichtlich rechtlicher Belange und die Vermittlung der Notwendigkeit einer rechtzeitigen Vorausplanung. Daher werden auch Frauen die kurz vor dem Karenzantritt stehen einbezogen.

In Niederösterreich läuft das 5. Aktionsprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (EU – Programm). Ziel hierbei ist das Aufbrechen traditioneller Rollenbilder.

### **3.5 Forderungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Am Ende dieses Berichtsteiles stehen die Wünsche der Frauenbeauftragten bezüglich weiterer Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sehr wichtig erscheinen vor allem bewusstseinsbildende Maßnahmen und eine zielgerichtete Informationspolitik. Gesetzliche Veränderungen werden vielfach nur als letzter Schritt gesehen, wenn andere Kampagnen keine Wirkung zeigen.

#### **3.5.1 Informationsarbeit und Bewusstseinsbildung**

Die Folgen bestimmter Verhaltensweisen sollten stärker aufgezeigt werden. Kurzfristig optimal erscheinende Lösungen können sich langfristig als nachteilhaft erweisen. Speziell die finanziellen Aspekte sind vielen nicht klar. Lange Unterbrechungsphasen und Teilzeitphasen wirken sich negativ auf die Unabhängigkeit und später auf die Pensionshöhe aus. Die Sinnhaftigkeit der Vorausplanung sollte ebenfalls verstärkt dargestellt werden.

Das Verhalten am Arbeitsplatz trägt zur Beurteilung von berufstätigen Müttern bei. Auch nach dem Wiedereinstieg soll das Unternehmen den Eindruck haben, dass man mit vollem Einsatz arbeitet. Das starke in Anspruch nehmen von Pflegeurlaub auch bei leichten Erkrankungen des Kindes ist aus Sicht einer Frauenbeauftragten daher kritisch zu bewerten. Mehr Bewusstsein der Mütter dafür wäre nützlich.

Teilweise wird es sogar als sinnvoll erachtet, alle Eltern zum Besuch von Informationsveranstaltungen zu verpflichten. Dabei wird an eine Einbeziehung in den Mutter-Kind-Pass bzw. einen stattdessen einzuführenden Eltern-Kind-Pass nachgedacht.

Um der schlechten Versorgung mit Beratungsstellen im ländlichen Raum entgegenzuwirken, sollen mehr mobile Beratungsstellen zum Einsatz kommen. Mobilitätsprobleme bei den betroffenen Frauen kann so entgegengewirkt werden, wodurch sich die Zahl an potentiellen Kundinnen vergrößert. Da diese Probleme in wirtschaftlich schwachen Regionen verstärkt auftreten, sind Beratung und Unterstützung solcher Frauen besonders wichtig.

Ein Umdenken bei den Rollenzuschreibungen und ein Zurechtrücken des Familienbildes sind Schlüsselpunkte zur Minderung des durch die Gesellschaft für berufstätige Mütter aufgebauten Spannungsfeldes. Wirtschaftliche Notwendigkeiten und die schwindende Stabilität von Partnerschaften erzwingen eine Veränderung im Verhalten. Die strikte Aufteilung zwischen Müttern als Haushalts- und Familienverantwortliche und Vätern als finanziellen Versorger muss dabei aufgeweicht und in weiterer Folge aufgehoben werden.

Der Abbau der Bewertung als „Rabenmutter“ für berufstätige Frauen mit sehr kleinen Kindern wird hierbei als wichtiger Faktor genannt. Wenn sich die Mutter mit Kindern im Krippenalter nicht dafür rechtfertigen muss, arbeiten zu gehen, wirkt sich dies positiv auf die Wiedereinstiegsbereitschaft aus. Damit verbunden ist die Notwendigkeit einer Imagekorrektur von Kindergärten und vor allem Kinderkrippen. Solange diese als Abschiebeanstalten für der Selbstentfaltung im Wege stehender Kleinkinder gelten, wird eine Negativbewertung von Müttern mit Kindern in Krippen nur schwer verringerbare sein. Durch das Aufzeigen der Vorteile von Kinderbetreuungseinrichtungen, wie zum Beispiel der Sozialisation unter Gleichaltrigen oder der Erlangung sozialer Kompetenzen und Kontakte, kann ein Imagewandel herbeigeführt werden.

Ebenso sind Maßnahmen im Bereich der Erwartungen an Väter erforderlich. Die, zumindest regional stark vorhandene, abwertende Wahrnehmung von Vätern in Karenz, wirkt als Hemmfaktor. Kommt es hier zu einem Wandel und wirkt sich dieser auch auf das Karenzverhalten von Männern aus, hat dies auch Einfluss auf die Chancen und das Verhalten von Frauen. Eine stärkere Partnerschaftlichkeit in den Bereichen Familie und Haushalt wäre somit erzielbar.

Zusätzlich sollte man auch bei den persönlichen Einstellungen ansetzen. Mehr Selbstbewusstsein und Eigeninitiative bei Frauen und ein Abbau der Schuldgefühle beim beruflichen Wiedereinstieg sind wünschenswert.

### **3.5.2 Handlungsstrategien in Bezug auf Väter**

Da die Karenzmöglichkeit für Väter nur sehr eingeschränkt angenommen wird, fordern einige Frauenbeauftragte die Einführung einer verpflichtenden sechs monatigen Väterkarenz oder zumindest eines verpflichtenden Väterm Monats. Dadurch würden traditionelle Rollenzuschreibungen gemindert und den Müttern wäre es möglich, kürzer in Karenz zu bleiben. Andere Ansätze setzen auf eine Attraktivierung der freiwilligen Karenz. Die Vorschläge hierbei reichen von der Anbindung des Kinderbetreuungsgeld an das Einkommen oder einer wahlweisen Bündelung bei kürzerem Bezug. Als wesentlicher Schlüssel gilt hierbei die Minderung der Einkommensverluste. In Gegenzug wird jedoch argumentiert, dass eine halbjährige Karenz nur wenig Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Mutter hat, wenn nach Ablauf dieser 6 Monate keine gesetzlichen Verpflichtungen für die Väter mehr bestehen.

Widerstand zu diesem Konzept kommt von Seiten der Wirtschaft, da für sie auf diese Weise auch männliche Arbeitskräfte mit hoher Wahrscheinlichkeit zeitweise ausfallen. Hierbei stellt sich die Frage nach den Wiedereinstiegschancen für Männer. Vieles deutet darauf hin, dass diesbezüglich kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern auftreten. Bei kurzen Unter-

brechungen von einem halben Jahr treten weder bei Frauen noch bei Männern nennenswerte Probleme auf. Längere Pausen erschweren auch für Männer die Rückkehrchancen. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind zuverlässige Aussagen aber schwierig. Generell halten Männer in der Karenzzeit eher Kontakt zum Unternehmen als Frauen.

Eine zweite Strategie zur Erhöhung der Väterbeteiligung ist die Idee eines Vater-Kind-Passes. Auf diese Weise sollen Väter verpflichtet werden, sich aktiv an der Betreuung des Kindes zu beteiligen. Angedacht wird hier beispielsweise dass Väter die Kinder selbst zum Kinderarzt bringen müssen. Dadurch würden Frauen zeitlich entlastet, wodurch eine bessere Vereinbarkeit mit der Erwerbstätigkeit gegeben wäre.

### **3.5.3 Bei Unternehmen**

Unternehmen soll der Vorteil von familienfreundlichen Rahmenbedingungen verdeutlicht werden. Dies kann sich positiv auf das Arbeitsklima und die Motivation der MitarbeiterInnen auswirken. Kann man rasch an den Arbeitsplatz zurückkehren, verringern sich der Aufwand und die Kosten für Ein- und Nachschulungen. Eine stärkere Bindung an das Unternehmen und eine geringe Fluktuation in der Belegschaft erleichtert ein effizientes und somit wirtschaftliches Arbeiten. Argumente der höheren Kaufkraft werden ebenfalls für die Müttererwerbstätigkeit vorgebracht.

Flexible Gleitzeitmodelle und qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze werden für Wiedereinsteigerinnen als sinnvoll erachtet. MitarbeiterInnengespräche zum Verhalten während der Karenz sowie zur Form und zum Ausmaß des Wiedereinstiegs werden als wichtige Maßnahmen bei den Unternehmen gefordert.

### **3.5.4 In der Kinderbetreuung**

Bedarfsgerechte Öffnungszeiten werden von den Frauenbeauftragten als wichtiges Ziel genannt. Vor allem bei den Schließzeiten und regional auch über Mittag besteht Handlungsbedarf. Eine flächendeckende Versorgung in der Ferienzeit wird ebenfalls als Ziel genannt. Wünschenswert ist auch die flexiblere Nutzungsmöglichkeit innerhalb der Öffnungszeiten. Die Möglichkeiten für halbtags Berufstätige ihre Kinder je nach Dienstzeit abwechselnd vor- und nachmittags betreuen zu lassen, wird nur unzureichend angeboten. Von einigen wird mehr Engagement beim Ausbau von Krippenplätzen eingefordert.

Teilweise wird eine Überarbeitung der Direktunterstützungen bzw. der sozial gestaffelten Kostenbeiträge gewünscht. Die kärntner Frauenbeauftragte tritt für eine Umwandlung von der Direktförderung in ein sozial gestaffeltes Beitragssystem ein. Dabei wird argumentiert, dass bei Direktförderungen das zugeschossene Geld als Teil des Einkommens gesehen wird, wodurch ein Abhängigkeitsgefühl von der öffentlichen Hand erzeugt wird. Ein späterer Wegfall dieses Geldes wird als Einkommensverlust wahrgenommen.

### 3.5.5 Gesetzliche Regelungen

Neben den zuvor erwähnten verpflichtenden Informationsmaßnahmen und der Väterkarenz werden vor allem in Bezug auf das Kinderbetreuungsgeld Änderungswünsche geäußert. An der bestehenden Regelung wird kritisiert, dass sie ein langes Ausscheiden aus der Arbeitswelt fördert. Die Vorschläge zu Verbesserungen in diesem Bereich sind vielfältig. Die meisten Frauenbeauftragten wünschen sich im klaren Gegensatz zu den Vorstellungen und Anliegen der Mütter eine Verkürzung der maximalen Bezugszeit. Eine Anpassung an die Länge der arbeitsrechtlichen Karenzregelung wird als notwendig erachtet. Mehr Informationen über das Auseinanderfallen dieser Fristen sowie den damit verbundenen Folgen erscheint ihnen bei Beibehaltung der gegenwärtigen gesetzlichen Lage erforderlich. Alternativ oder ergänzend zur Änderung bei den Fristen ist eine Aufhebung der Zuverdienstgrenzen denkbar.

Um auch Männer verstärkt zur Karenz zu bewegen, werden zwei Maßnahmen beim Kinderbetreuungsgeld vorgeschlagen. Eine Möglichkeit ist, ähnlich dem alten Karenzgeldmodell, eine Anbindung der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes an das Einkommen. Die andere Alternative wäre eine Erhöhung des täglichen Kinderbetreuungsgeldes bei kürzerem Bezug. Dabei dient die maximale Bezugszeit als Berechnungsbasis. Je kürzer man zu Hause bleibt, desto höher wird der erhaltene Geldbetrag in der selbst gewählten Bezugsdauer. Diese Variante könnte auch Frauen zum rascheren Wiedereinstieg motivieren.

## 3.6 Zusammenfassung Sichtweise der Frauenbeauftragten

Die Steigerung der Erwerbspartizipation von Frauen ist aus Sicht der Frauenbeauftragten der Bundesländer seit längerem ein wesentliches politisches Ziel. Für Mütter mit Kindern unter 3 Jahren setzten solche Bestrebungen in einigen Bundesländern allerdings erst in den letzten Jahren ein. Daher treten für Mütter mit Kindern dieser Altersgruppe aufgrund der Rahmenbedingungen zum Teil noch große Schwierigkeiten beim beruflichen Wiedereinstieg auf.

Um die Chancen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, sind auf verschiedenen Ebenen Schritte zu setzen. Einen zentralen Bereich stellen hierbei die Kinderbetreuungsformen dar. Nur wenn diese in geeigneter Form vorhanden sind, besteht die Möglichkeit der Erwerbstätigkeit beider Elternteile. Mangelhaft an die Erfordernisse der Arbeitswelt angepasste Öffnungszeiten stellen neben der prinzipiellen regionalen Verfügbarkeit ein Hemmnis für die Erwerbstätigkeit dar. Kritisiert werden vor allem das mangelhafte Angebot an Nachmittagen, die Schließzeiten am Abend und in einigen Regionen die Schließung der Betreuungseinrichtungen über Mittag. Als sinnvollen Ersatz für unzureichend vorhandene institutionelle Kinderbetreuungsplätze werden von einigen Frauenbeauftragten, speziell für unter 3-jährige Kinder, Tagesmütter bewertet. Aufgrund der unterschiedlichen Beurteilung solcher alternativen Lösungen durch die Eltern sollte man diese allerdings nur als ergänzendes Angebot betrachten. Tagesmütter werden zwar von einigen Eltern gegenüber institutionellen Betreuungsformen bevorzugt, andere lehnen diese aber ab. Ebenfalls problematisch wirkt sich die Schließung vieler Kindergärten und Kinderkrippen in den Ferienzeiten aus. Bedarfsgerechte Öffnungszeiten und die damit verbundenen Kosten stellen ein wesentliches

Hindernis dar. Speziell in kleinen Gemeinden kann aufgrund der geringen Kinderzahlen die Erhaltung eines eigenen Kindergartens zu teuer sein. Hohe Elternbeiträge wirken im Verhältnis zu niedrigen Einkommen von Müttern demotivierend auf die Erwerbsbereitschaft. Gemeindeübergreifende Kinderbetreuungseinrichtungen können zwar Abhilfe schaffen, es können dadurch aber Schwierigkeiten mit der Erreichbarkeit entstehen. Betriebskindergärten werden aufgrund der Nähe zum Arbeitsplatz und der angepassten Öffnungszeiten von den Frauenbeauftragten der Länder im Gegensatz zu anderen ExpertInnen (vgl. Familienbericht 1999) sehr positiv bewertet.

Einen zweiten wesentlichen Bereich stellt die Arbeitswelt dar. Das Angebot an der Qualifikation entsprechenden Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätzen sowie an speziellen Arbeitsformen wie zum Beispiel Telearbeit und die Bereitschaft von Unternehmen Mütter mit kleinen Kindern zu beschäftigen, beeinflussen ebenfalls die Erwerbschancen. Je nach regionaler Lage können sowohl sehr geringe als auch sehr hohe Bildung hemmend auf die Beschäftigungsmöglichkeiten generell und auf die Chancen zur Teilzeitarbeit im Speziellen wirken. Umstritten ist die Sinnhaftigkeit von Teilzeitarbeit nach dem Wiedereinstieg. Diese wird von vielen Frauen gewünscht, in Hinblick auf die Langzeitfolgen, zum Beispiel die Pensionshöhe oder die beruflichen Aufstiegschancen, wird sie von den Frauenbeauftragten jedoch weitgehend negativ beurteilt.

Gesetzliche Regelungen nehmen ebenfalls Einfluss auf die Möglichkeiten und Entscheidungen von Müttern. Unter heftiger Kritik steht hierbei die Regelung des Kinderbetreuungsgeldes. Beanstandet werden die maximale Bezugsdauer und deren Abweichung vom Kündigungsschutz aufgrund der Karenzregelung sowie dessen Höhe, die Zuverdienstgrenzen und die mangelnde Flexibilität.

Als ebenso beeinflussend werden gesellschaftliche Erwartungen an die Eltern und Familien gesehen. Das traditionelle Familienbild mit dem Vater als Ernährer und der Mutter als Zuständige für Kinder und Haushalt wirkt sich demnach bei Müttern hemmend auf die Bereitschaft berufstätig zu sein aus. In die gleiche Richtung wirkt die negative Bewertung von Müttern, die ihr Kind sehr früh in Kinderkrippen geben. Die Väterkarenz zur Entlastung der Mutter wird in einigen traditionell geprägten Teilen Österreichs ebenfalls ablehnend beurteilt. Zwischen dem tatsächlich notwendigen und praktizierten Verhalten und den Erwartungen der Gesellschaft entsteht somit vielfach ein starkes Spannungsfeld.

Neben diesen Umfeldbedingungen tragen auch die Mütter selbst zu ihren Erwerbschancen bei. Betrachtet man nur die Berufschancen, sind eine möglichst kurze Unterbrechung und ein Vollzeit-Wiedereinstieg wünschenswert. Unterbrechungen von mehr als einem Jahr werden von den Frauenbeauftragten als problematisch eingestuft. Zudem wird gefordert, nie vollständig aus der Arbeitswelt auszusteigen, das heißt die Mütter sollen bereits in der Karenzzeit einige Stunden in der Woche arbeiten oder zumindest Kontakt zum Unternehmen halten. Eine rechtzeitige Vorausplanung, möglichst schon vor dem Karenzantritt, über die Dauer der Unterbrechung und die Form des Wiedereinstieges sind ebenfalls wünschenswert.

Um die Situation und die Möglichkeiten für Mütter zu verbessern, sind Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen erforderlich. Ein Ausbau bedarfsgerechter Kinderbetreuungseinrich-



tungen und eine größere Flexibilität der Nutzungsmöglichkeiten würden die Lage verbessern. Bewusstseinsbildende Maßnahmen bei Unternehmen, in der Gesellschaft und bei den Eltern selbst können sich ebenfalls positiv auswirken. Bei den Müttern werden verpflichtende Informationsveranstaltungen bezüglich des Verhaltens vor und während der Unterbrechungsphase im Rahmen des Mutter-Kind-Passes vorgeschlagen. Im mangelnden Problembewusstsein, dem zu kurzen Planungshorizont und in der mangelnden Kenntnis gesetzlicher Regelungen werden starke Problemfelder gesehen. Durch den Ausbau mobiler Beratungsstellen, können auch Frauen in ländlichen Regionen leichter erreicht werden. Da dort die Rahmenbedingungen meist schlechter sind als im städtischen Umfeld, ist die Erreichung dieser Frauen besonders wichtig.

Ein besseres Image von Kinderbetreuungseinrichtungen, speziell von Krippen, soll deren Akzeptanz in der Bevölkerung steigern. Die Sozialisation unter Gleichaltrigen und das Erlernen des Verhaltens in Gruppen sollen hierbei als positive Elemente für die Kinder im Mittelpunkt stehen.

Als langfristige Strategie zur Hebung der Bereitschaft früher an den Arbeitsplatz zurückzu-kehren gilt die Steigerung des Einkommens von Frauen. Durch die Ausbildung von Mädchen in typischen Männerberufen erwarten sich die Frauenbeauftragten der Bundesländer eine deutliche Verbesserung.

## 4 Sichtweisen der MitarbeiterInnen von Frauenorganisationen

Basis dieses Teils der Arbeit sind standardisierte, quantitative ExpertInneninterviews. Die Printversion des Fragebogens befindet sich im Anhang dieses Working Papers.

### 4.1 Beschreibung der Erhebung

Großteils wurde die Befragung mittels Onlinefragebogen durchgeführt. Den Organisationen wurde der Link zum Fragebogen per E-Mail zugesandt. Jene Organisationen, die auf diesem Wege nicht erreicht werden konnten, wurde der Fragebogen postalisch zugestellt. Die Datenauswertung kann aufgrund der kleinen Fallzahl nur auf Österreichebene durchgeführt werden. Wegen der kleinen Grundgesamtheit wäre auch bei einer Vollerhebung mit der Teilnahme aller in Frage kommenden Stellen eine Auswertung auf Bundesländer- oder Organisationsformebene nicht möglich gewesen.

<b>Titel der Erhebung:</b>	Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter in Österreich
<b>Erhebungszeitraum:</b>	März 2006
<b>Methode:</b>	ExpertInnenbefragung mittels standardisiertem Fragebogen
<b>Versandart:</b>	Online-Fragebogen und postalischer Versand
<b>Grundgesamtheit:</b>	Frauenorganisationen, -beratungsstellen und -referate mit Berufs- und Wiedereinstiegsberatungsangeboten
<b>Zielperson:</b>	am längsten in der Beratung tätige Person der angeschriebenen Stelle
<b>Ausgesandte Fragebögen:</b>	369
<b>Auswertbare Fragebögen:</b>	144
	davon nach Organisationen:
	17 AMS
	6 Kammer für Arbeiter und Angestellte
	3 Wirtschaftskammer
	5 Gewerkschaften
	28 Parteien (Bundes-, Landes-, Bezirksebene)
	5 Referate von Städten und Ländern
	72 Sonstige
	8 ohne Angabe

davon nach Bundesland:

9	Burgenland
11	Kärnten
20	Niederösterreich
20	Oberösterreich
28	Salzburg
19	Steiermark
15	Tirol
8	Vorarlberg
14	Wien

davon nach Geschlecht:

141	Frauen
3	Männer

**Rücklaufquote:** 39,0 %

**Durchführendes Institut:** Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien

## 4.2 Allgemeine Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit

Zu Beginn der Auswertungen werden allgemeine Einflussfaktoren auf den Wiedereinstieg von Müttern betrachtet. Dabei werden die Bereiche „Einflussfaktoren der Umwelt“, „Individuelle Faktoren“, „Kinderbetreuung“ und „Ökonomische Aspekte und Arbeitsmarkt“ untersucht. Auf einige Teilaspekte wird später genauer eingegangen.

### 4.2.1 Einflussfaktoren der Umwelt

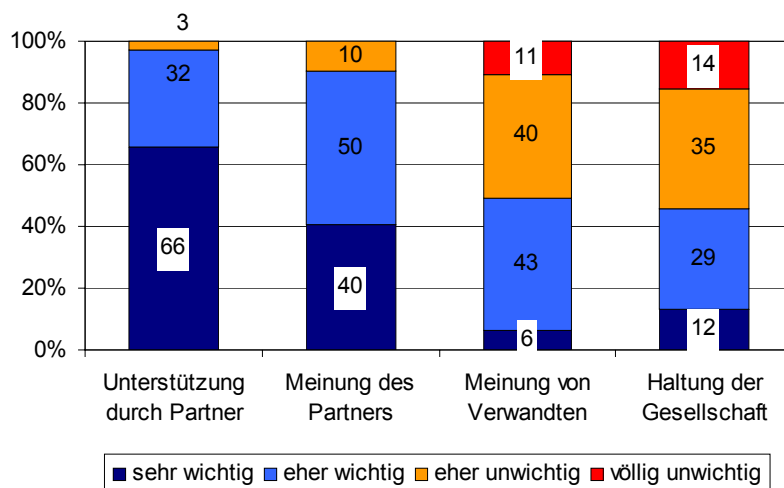
Eine zentrale Rolle bei der Entscheidung über den Zeitpunkt des Wiedereinstieges nimmt nach Meinung der Befragten der Partner der Mutter ein. Dabei wird das Ausmaß der Unterstützung durch den Partner fast ausschließlich als sehr wichtig (rund zwei Drittel) oder zumindest eher wichtig (knapp ein Drittel) erachtet (Abbildung 4-1). Die konkrete Unterstützung nimmt den Befragungsergebnissen zufolge größeren Einfluss als die bloße Meinung des Partners. Da konkretes Handeln und geleistete Unterstützung unmittelbarer auf die für sonstige Zwecke verwendbare Zeit wirken, ist diese Wahrnehmung allgemein nachvollziehbar.

Auch wenn die Meinung des Partners von deutlich weniger Befragten als sehr wichtig erachtet wird, so gilt sie insgesamt betrachtet immer noch als überaus bedeutsam. Lediglich 10% sind der Meinung, dass diese eher geringen Einfluss auf das Erwerbsverhalten der Mütter nimmt. Die Meinung von Verwandten sieht überhaupt nur noch die Hälfte als wichtig an. In etwa gleich stark wird die Beeinflussung durch die Gesellschaft bewertet. Es besteht somit kein Einflussunterschied zwischen der Erwartungshaltung der Verwandtschaft und der gesamten Gesellschaft. Der geringere Kontakt, als er beim Partner gegeben ist, wirkt sich somit

deutlich mindernd auf die Beeinflussbarkeit aus. Da aber immerhin rund 50% einen gesellschaftlichen und verwandtschaftlichen Druck erkennt, kann auch von dieser Seite ein Spannungsverhältnis zwischen den Erwartungen von Außen und den eigenen Vorstellungen und Wünschen erzeugt werden. Auf konkrete Abweichungen bezüglich der vermuteten Wünsche der Gesellschaft und der Mütter in Bezug auf das Arbeitsausmaß wird später in Kapitel 4.4.1. eingegangen.

Bei der Nachfrage nach der Wirkung konkreter gesellschaftlicher Haltungen zeigen sich Auswirkungen vor allem bei Thesen, die sich in der Formulierung konkret auf das Wohl der Kinder und der Familie beziehen. Thesen wonach sich die Berufstätigkeit der Mutter negativ das Wohl des Kindes und auf das Familienleben auswirken, zeigen für mehr als 60% starke Einflüsse auf das Verhalten, allgemeine Rollenvorstellungen wonach der Mann für das Einkommen, die Frau für Haushalt und Kinder verantwortlich ist, nur zu 43%.

**Abbildung 4-1: Einfluss von Partner, Familie und Gesellschaft**



*Frage: „Bitte beurteilen Sie die folgenden Faktoren auf ihre Stärke bei der Entscheidung über den Zeitpunkt des Wiedereinstieges. Geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach den Müttern sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig sind.“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

## 4.2.2 Individuelle Faktoren

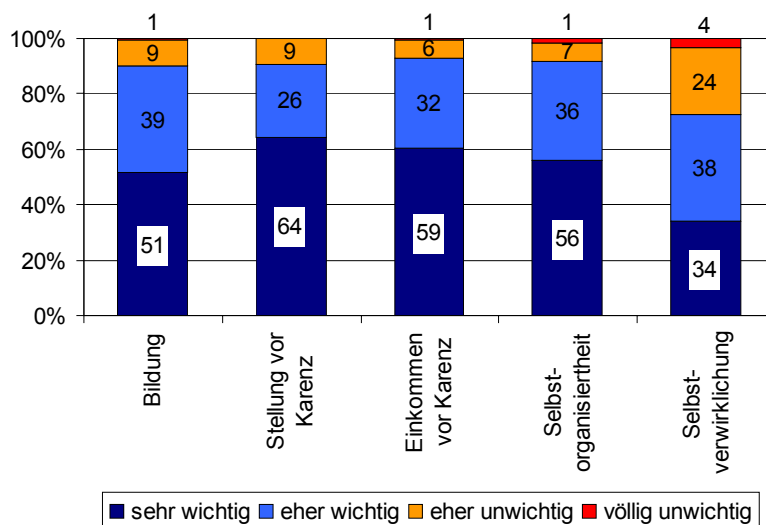
Neben den personellen Einflüssen von außen spielen auch individuelle Faktoren bei den Müttern selbst eine mitentscheidende Rolle. Von großer Bedeutung bei den Müttern selbst sind deren Bildung und berufsverbundene Elemente vor der Unterbrechungsphase (Abbildung 4-2).

Mehr als 90% sind der Meinung, dass die Ausbildung deutliche Auswirkungen auf die konkrete Wiedereinstiegsrealisierung hat. Ebenso deutlich wirken sich die berufliche Stellung und das Einkommen vor dem Karenzeintritt aus. Damit decken sich deren Aussagen mit denen der Frauenbeauftragten und der Mütter selbst (vgl. Kapitel 2.3.).

Ebenfalls extrem hoch wird die Wirkung der Selbstorganisiertheit der Frauen bewertet. 92% sehen diese als wichtig, und nur 8% als unwichtig an. Damit ist sie in etwa gleich wichtig wie die Bildung sowie das Einkommen und die berufliche Stellung vor der Unterbrechungsphase.

Eine im Vergleich dazu geringe Rolle spielt hingegen der Wunsch nach Selbstverwirklichung. Mehr als ein Viertel meint, dass dies kaum einen oder gar keinen Einfluss auf die Wiedereinstiegspläne nimmt. Auch wenn dies somit der schwächste Einflussfaktor ist, so sehen ihn immerhin noch ein Drittel als sehr wichtig und ein gutes weiteres Drittel als eher wichtig an. Daher sollte man auch diesen Bereich bei der Motivbetrachtung gegenwärtig nicht zu sehr vernachlässigen. Eine Bewusstseinssteigerung für die Bedeutung der persönlichen und beruflichen Selbstverwirklichung wird als überaus bedeutungsvoll gesehen. Dadurch würde dieser Faktor zusätzlich an Bedeutung gewinnen und sich stärker auf die Planung des Wiedereinstiegszeitpunktes auswirken.

**Abbildung 4-2: Einfluss von Merkmalen der Mütter**

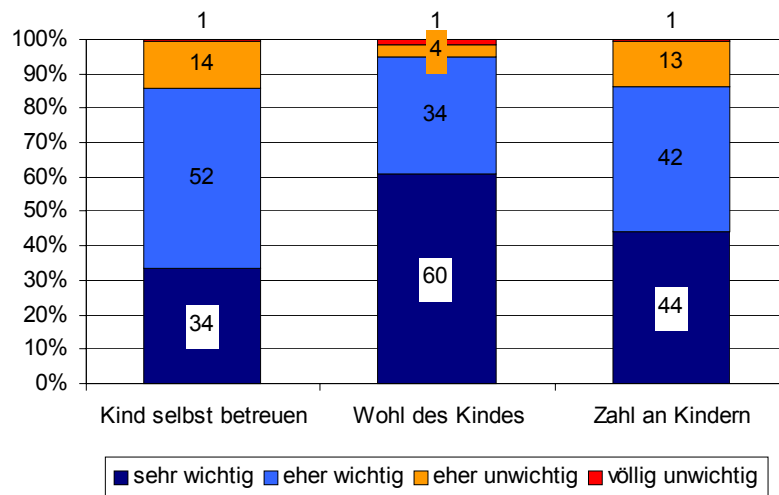


*Frage: „Bitte beurteilen Sie die folgenden Faktoren auf ihre Stärke bei der Entscheidung über den Zeitpunkt des Wiedereinstieges. Geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach den Müttern sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig sind.“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

### 4.2.3 Kinderbetreuung

Im Bereich der Versorgung der Kinder spielen zwei Themenbereiche eine Rolle. Zum einen geht es um die Kinder selbst, zum anderen um die Möglichkeiten der Kinderbetreuung durch andere Personen.

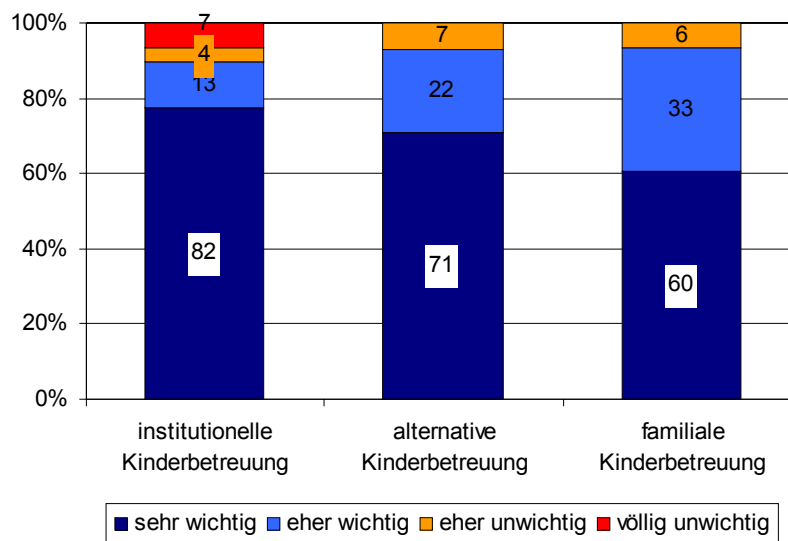
**Abbildung 4-3: Einfluss der Kinder**

*Frage: „Bitte beurteilen Sie die folgenden Faktoren auf ihre Stärke bei der Entscheidung über den Zeitpunkt des Wiedereinstieges. Geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach den Müttern sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig sind.“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Von zentraler Bedeutung bei der Wiedereinstiegsplanung sind die Annahmen über das Wohl des Kindes. 60% sehen dies als sehr wichtig und weitere 34% als eher wichtig an. Ein ähnlich deutliches Bild ergab sich aus den Mütterinterviews (vgl. Kapitel 2.2.1.). Ebenfalls sehr stark, allerdings in der Kategorie „sehr wichtig“ deutlich geringer vertreten (rund ein Drittel), wirkt der Wunsch das Kind selbst zu betreuen. Ähnliches gilt für die Zahl der Kinder.

Im Bereich der Kinderbetreuung durch andere Personen ergeben sich im Schnitt nur geringe Unterschiede. Die Verfügbarkeit institutioneller Betreuungseinrichtungen wird dabei zwar einerseits am häufigsten als sehr wichtig erachtet, allerdings wird sie auch am häufigsten als völlig unwichtig erachtet (die alternativen und familialen Betreuungsformen werden kein einziges mal als völlig unwichtig erachtet). Mit 60% immer noch deutlich über der Hälfte, jedoch um 22 Prozentpunkte hinter der institutionellen Betreuung wird die Verfügbarkeit von familialer Kinderbetreuung am seltensten als sehr wichtig eingestuft. Dieser Rückstand wird mit der Antwortkategorie „eher wichtig“ jedoch vollständig aufgeholt. Dass es im geringeren Ausmaß als sehr wichtig erachtet wird, lässt sich anhand der Mütterinterviews mit der unterschiedlichen regionalen Bedeutung (sehr wichtig in ländlichen Regionen, etwas geringere Bedeutung im städtischen Raum) erklären.

**Abbildung 4-4: Einfluss der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsformen**

Frage: „Bitte beurteilen Sie die folgenden Faktoren auf ihre Stärke bei der Entscheidung über den Zeitpunkt des Wiedereinstieges. Geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach den Müttern sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig sind.“

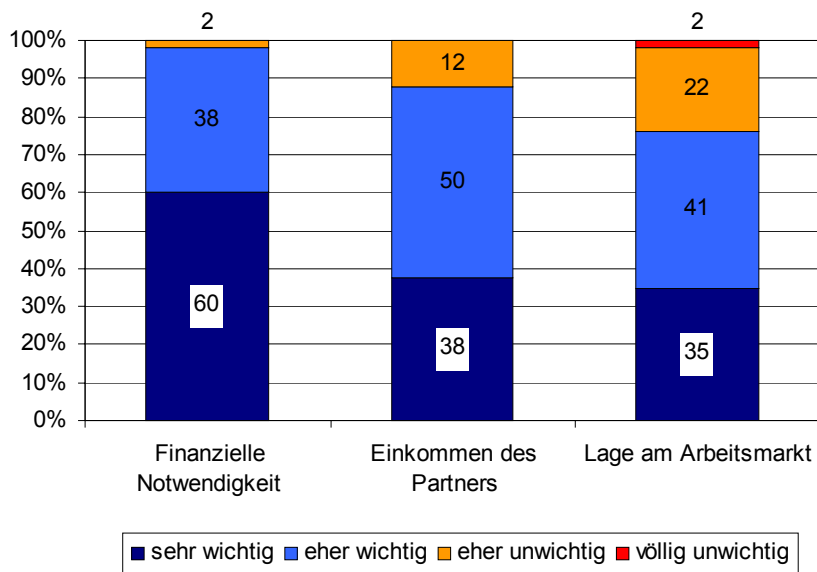
Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

Einen detaillierteren Überblick zu den Ergebnissen dieser Erhebung aus dem Bereich der Kinderbetreuung liefert Kapitel 4.3.

#### 4.2.4 Ökonomische Aspekte und Arbeitsmarkt

Der Zeitpunkt des Wiedereinstieges kann auch durch finanzielle Notwendigkeiten und der Lage am Arbeitsmarkt mitbestimmt werden, wodurch der gewählte vom präferierten Zeitpunkt differieren kann. Akute finanzielle Notwendigkeiten und, zum Teil damit in Verbindung stehend, die Einkommenshöhe des Partners, können eine Berufstätigkeit der Mutter erforderlich machen. Aus den Mütterinterviews zeigte sich eine gewisse Orientierung am Partner. Hierbei wurde es als überaus positiv erachtet, wenn dieser genügend verdient, damit die Mutter zu Hause bleiben kann. Einen diesbezüglichen Zusammenhang sehen auch die Mitarbeiterinnen der befragten Organisationen. Rund neun von zehn Befragten erachten das Einkommen des Partners als wichtigen oder sogar sehr wichtigen Einflussfaktor. Noch deutlicher wird die finanzielle Notwendigkeit als relevant für den Wiedereinstiegszeitpunkt gesehen. Im Vergleich zum Partnereinkommen sehen diese Einflussgröße um 10 Prozentpunkte mehr als wichtig an (in der Kategorie sehr wichtig sind es sogar 22 Prozentpunkte). Vor allem die Situation der Alleinerzieherinnen dürfte für diese Unterschiede verantwortlich sein.

Die Lage am Arbeitsmarkt spielt aus Sicht eines Viertels der Befragten keine wichtige Rolle bei der Planung der Unterbrechungsdauer. Dies sind doppelt so viele als beim Partnereinkommen. Als sehr wichtig wird sie nur von rund einem Drittel wahrgenommen. Auch dieser Wert liegt deutlich hinter den finanziellen Notwendigkeiten.

**Abbildung 4-5: Einfluss Finanzen und Arbeitsmarkt**

*Frage: „Bitte beurteilen Sie die folgenden Faktoren auf ihre Stärke bei der Entscheidung über den Zeitpunkt des Wiedereinstieges. Geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach den Müttern sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig sind.“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

## 4.3 Kinderbetreuung

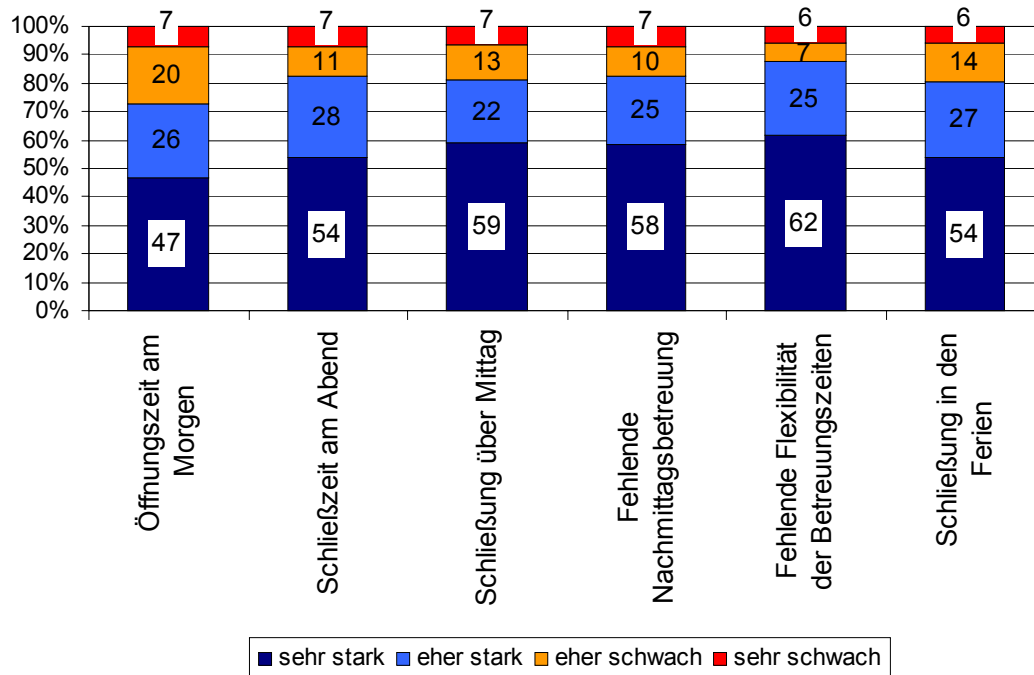
### 4.3.1 Unter 3-Jährige

Im Bereich der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen für unter 3-Jährige werden zahlreiche Mängel und Hemmnisse für eine Erwerbstätigkeit festgestellt. Am geringsten sind die Hemmnisse bei den Aufsperrzeiten am Morgen. Rund ein Viertel sieht in diesen kein Hemmnis. Fast die Hälfte erkennt in diesen jedoch sehr starke und ein weiteres Viertel starke Probleme. Etwas schlechter wird die Schließung am Abend und die fehlende Nachmittagsbetreuung bewertet. Tendenziell am problematischsten wird die fehlende Flexibilität der Unterbringungsmöglichkeit beurteilt.

Insgesamt werden alle Items von mehr als der Hälfte (die Öffnung am Morgen von knapp der Hälfte) als stark hemmend erlebt.



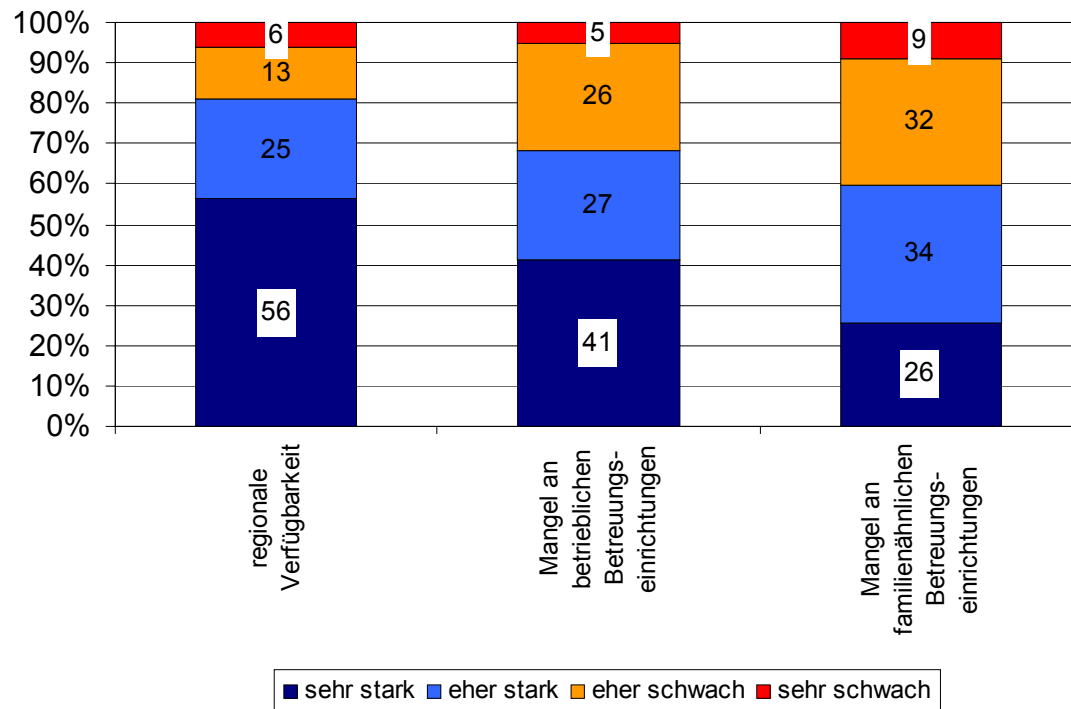
**Abbildung 4-6: Hemmnisse bei Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen für unter 3-Jährige**



*Frage: „Inwieweit sind in Ihrem Bundesland für Mütter mit Kindern unter 3 Jahren folgende Faktoren im Bereich der Kinderbetreuung ein Hindernis bei der Erwerbspartizipation? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Erfahrung nach sehr stark, eher stark, eher schwach oder sehr schwach hemmend wirken.“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Neben den Öffnungszeiten ist auch die prinzipielle Verfügbarkeit ein großes Problem. Rund vier Fünftel nehmen durch Mängel in der regionalen Verfügbarkeit ein Hemmnis für eine Erwerbstätigkeit wahr. Fehlende betriebliche Betreuungseinrichtungen werden in dieser Altersklasse deutlich geringer als störend empfunden. 31% sehen deren Fehlen nicht als Hemmnis. Noch deutlicher zeigt sich dies bei familienähnlichen Betreuungsformen wie zum Beispiel Tagesmüttern. Nur ein Viertel sieht im Fehlen von dieser Betreuungsform ein starkes Hindernis für die Berufstätigkeit, 41% sehen darin jedoch keines. Insgesamt sind jedoch immer noch mehr als die Hälfte (rund 60%) der Befragten der Meinung, dass auch dadurch Beschäftigungshindernisse bestehen.

**Abbildung 4-7: Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen für unter 3-Jährige**

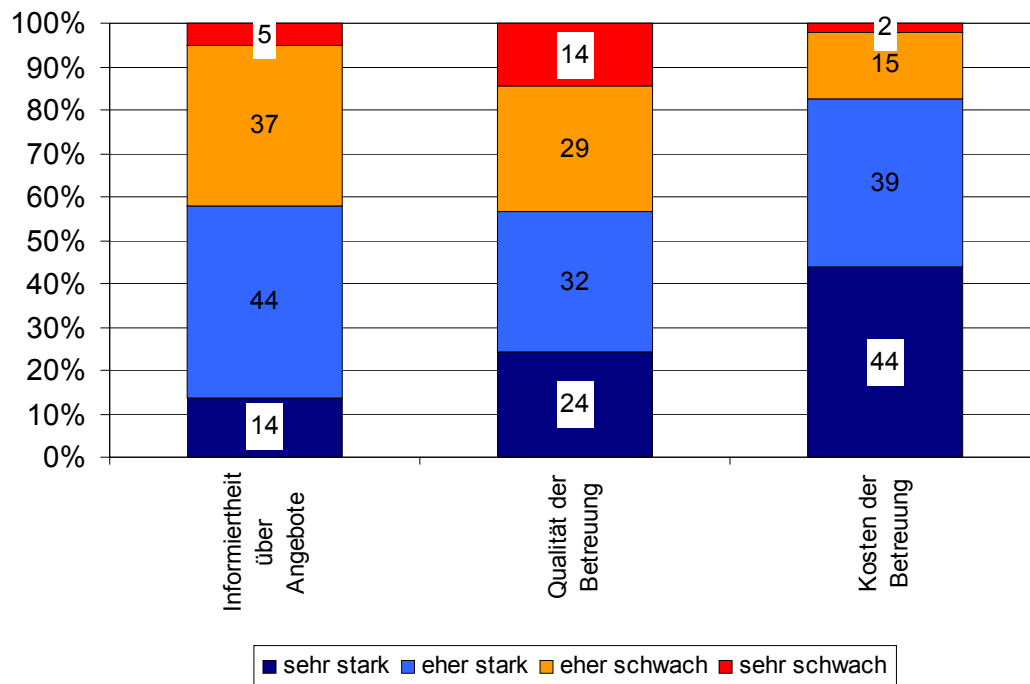
Frage: „Inwieweit sind in Ihrem Bundesland für Mütter mit Kindern unter 3 Jahren folgende Faktoren im Bereich der Kinderbetreuung ein Hindernis bei der Erwerbspartizipation? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Erfahrung nach sehr stark, eher stark, eher schwach oder sehr schwach hemmend wirken.“

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

Im Vergleich zu den anderen Bereichen eher gering wirkt sich die Informiertheit über die Angebote aus. Diese hängt wesentlich stärker als die Angebote von der Aktivität der Eltern ab. Ein mangelhaftes Wissen und daraus resultierende Erwerbshindernisse gehen daher zum Teil auf die Schuld der Eltern zurück. Immerhin wird angenommen, dass 58% wegen fehlenden Wissens über die vorhandenen Angebote Einstiegsprobleme in den Beruf haben. Durch gezielte Informationspolitik würden sich in diesem Bereich ohne großen Aufwand Verbesserungen erzielen lassen.

Fast ausgeglichen ist die Situation im Bereich der Qualität der Betreuung. Dass etwas mehr als die Hälfte Qualitätsprobleme als Erwerbshemmnis sieht, lässt die Kinderbetreuung für unter 3-Jährige in einem schlechten Licht erscheinen.

Deutlich negativ wirken sich die Kosten der Betreuung aus. 83% sehen in ihnen einen bedeutenden Faktor gegen die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit.

**Abbildung 4-8: Bewertung von Kinderbetreuungseinrichtungen von unter 3-Jährigen**

*Frage: „Inwieweit sind in Ihrem Bundesland für Mütter mit Kindern unter 3 Jahren folgende Faktoren im Bereich der Kinderbetreuung ein Hindernis bei der Erwerbspartizipation? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Erfahrung nach sehr stark, eher stark, eher schwach oder sehr schwach hemmend wirken.“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

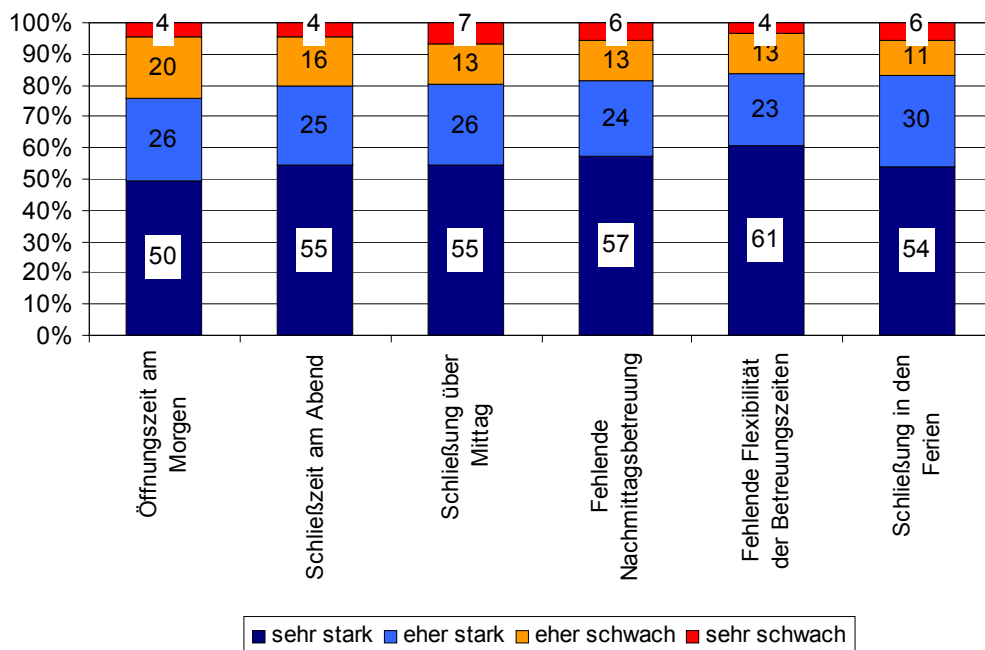
#### 4.3.2 3- bis unter 6-Jährige

Für die 3- bis unter 6-Jährigen gilt bei den Öffnungszeiten im wesentlichen das Gleiche wie für die unter 3-Jährigen. Die Abweichungen zwischen den Altersgruppen sind im Allgemeinen sehr gering oder überhaupt nicht vorhanden.

Auch auf dem Gebiet der regionalen Verfügbarkeit sowie bei der Mangelbewertung der betrieblichen und familienähnlichen Betreuungsformen treten keine nennenswerten Unterschiede im Verhältnis stark - schwach hindernd auf.

Ein geringeres Problem stellt mangelnde Informiertheit über Betreuungsangebote dar. Etwas geringer hemmend wirken die Kosten.

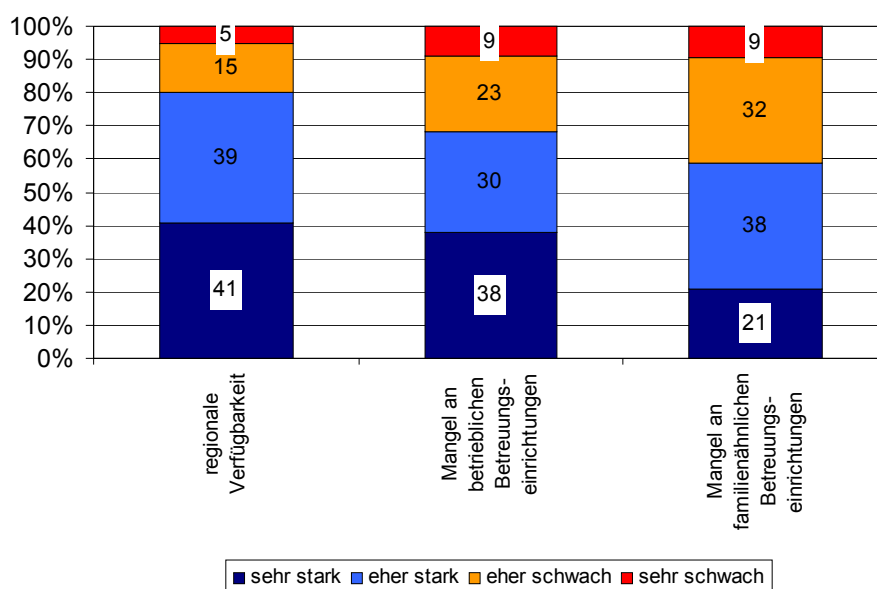
**Abbildung 4-9: Hemmnisse bei Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen für 3-bis unter 6-Jährige**



*Frage: „Inwieweit sind in Ihrem Bundesland für Mütter mit Kindern zwischen 3 und 6 Jahren folgende Faktoren im Bereich der Kinderbetreuung ein Hindernis bei der Erwerbspartizipation? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Erfahrung nach sehr stark, eher stark, eher schwach oder sehr schwach hemmend wirken.“*

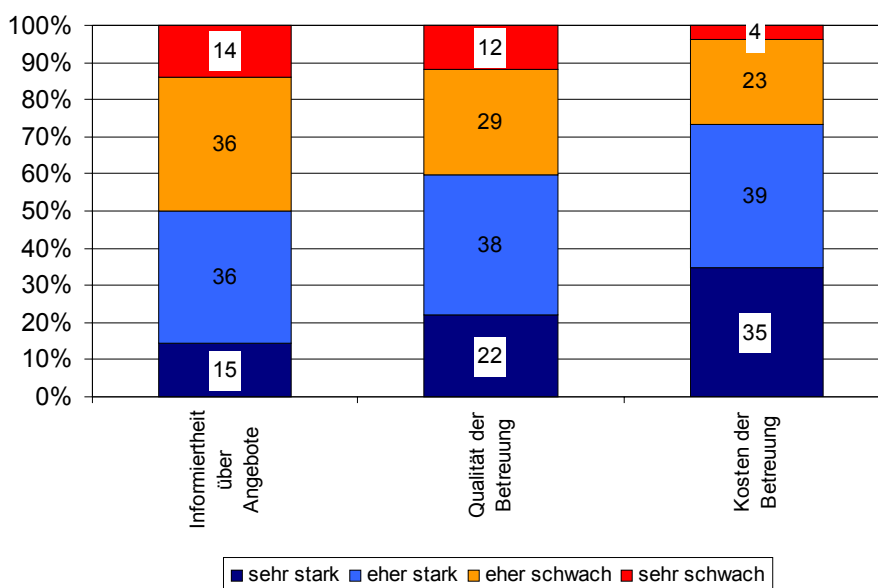
*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

**Abbildung 4-10: Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen für 3- bis unter 6-Jährige**



*Frage: „Inwieweit sind in Ihrem Bundesland für Mütter mit Kindern zwischen 3 und 6 Jahren folgende Faktoren im Bereich der Kinderbetreuung ein Hindernis bei der Erwerbspartizipation? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Erfahrung nach sehr stark, eher stark, eher schwach oder sehr schwach hemmend wirken.“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

**Abbildung 4-11: Bewertung von Kinderbetreuungseinrichtungen von 3- bis unter Jährigen**

Frage: „Inwieweit sind in Ihrem Bundesland für Mütter mit Kindern zwischen 3 und 6 Jahren folgende Faktoren im Bereich der Kinderbetreuung ein Hindernis bei der Erwerbspartizipation? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Erfahrung nach sehr stark, eher stark, eher schwach oder sehr schwach hemmend wirken.“

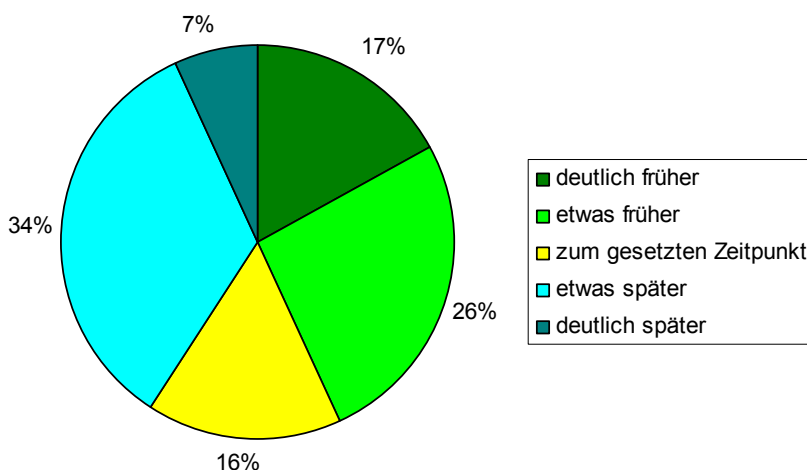
Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

## 4.4 Arbeitswelt

### 4.4.1 Gewünschte Unterbrechungsdauer und deren Folgen

Aus Sicht nur einer Minderheit der Befragten (16%) sind Mütter mit dem gewählten Wiedereinstiegszeitpunkt zufrieden, 84% meinen hingegen, diese müssen die Rückkehr in die Arbeitswelt an einem anderen, weniger präferierten Zeitpunkt setzen. Die Gruppe derer, die annehmen Mütter würden lieber früher einsteigen, ist etwa gleich groß wie jene, die meinen, diese möchten deren Idealvorstellungen zufolge den Wiedereinstieg später realisieren. Innerhalb dieser beiden Gruppen dominieren diejenigen, die nur gering zeitlich abweichende Wünsche annehmen. Die stärkste Einzelgruppe sind Expertinnen die bei Müttern einen etwas späteren Wiedereinstiegszeitpunkt sehen.

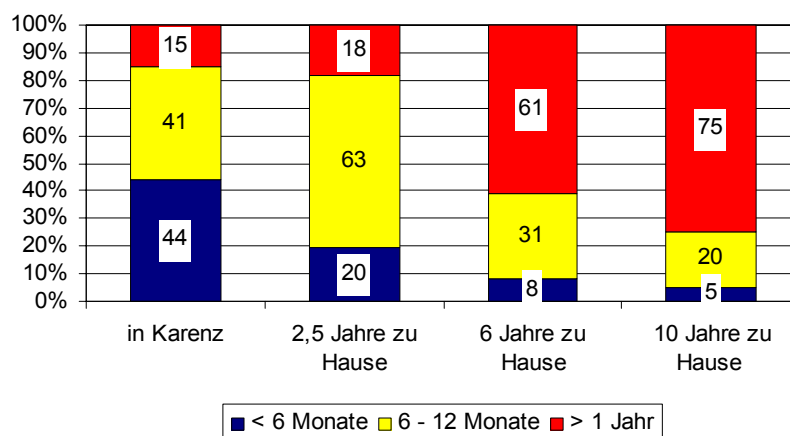
Da starke Abweichungen vom gesetzten Zeitpunkt in beide Richtungen vermutet werden, besteht auf der einen Seite ein Potential an Früherwiedereinsteigerinnen, es besteht aber ebenso eine bedeutende Gruppe, denen die Fristen der bestehenden Unterbrechungsregelungen zu kurz sind.

**Abbildung 4-12: Gewünschter Wiedereinstiegszeitpunkt**


*Frage: „Zu welchem Zeitpunkt nach der Geburt des jüngsten Kindes würden Mütter gerne in die Erwerbstätigkeit zurückkehren? Möchten sie dies deutlich früher, etwas früher, etwas später oder deutlich später als zum tatsächlich gesetzten Zeitpunkt tun oder entspricht der gesetzte Zeitpunkt deren Wünschen?“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Die Dauer der beruflichen Unterbrechung zeigt nach Meinung der ExpertInnen deutliche Auswirkungen auf die Wiedereinstiegschancen. Im Allgemeinen gilt, dass Mütter die rasch wieder erwerbstätig werden wollen, ab dem Start der Suche nach einen neuen Arbeitsplatz schneller einen finden, als Mütter die sehr lange zu Hause waren. Als relativ gut werden die Chancen für Mütter gesehen, die sich bereits während der Karenzzeit um einen (neuen) Arbeitsplatz umsehen. Diese finden aus Sicht von 44% der befragten ExpertInnen in der Regel innerhalb eines halben Jahres einen Arbeitsplatz. Insgesamt 85% meinen diese schaffen es innerhalb eines Jahres. Mütter die 2,5 Jahre zu Hause geblieben sind, werden für den Zeitraum innerhalb eines Jahres etwa gleich eingeschätzt. Innerhalb eines halben Jahres sieht allerdings nur noch ein Fünftel diesen Schritt als verwirklichtbar.

**Abbildung 4-13: Dauer bis zur Realisierung des Wiedereinstieges**


*Frage: „In welchem Zeitraum nach dem Entschluss wieder erwerbstätig zu sein, schaffen die meisten Mütter, die mit Ihrer Organisation Kontakt aufnehmen, den beruflichen Wiedereinstieg?“*

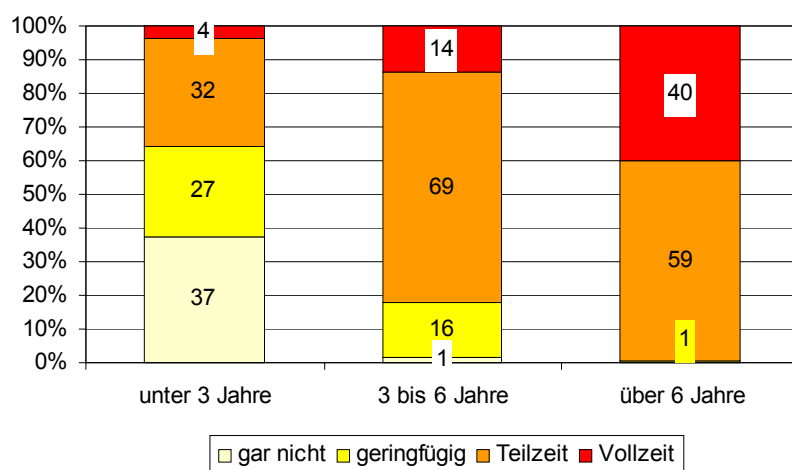
*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Deutlich schlechter wird die Bewertung der Lage für Mütter die 6 Jahre zu Hause geblieben sind. Diese finden nur noch nach Meinung von 39% nach Beginn der Suche innerhalb eines Jahres einen Arbeitsplatz. Mütter die erst nach Beendigung der Volksschule bzw. Aufgrund der Geburt mehrerer Kinder erst nach 10 Jahren wieder einsteigen wollen, müssen nach Ansicht von drei Vierteln der ExpertInnen länger als ein Jahr nach einer Anstellung suchen.

#### 4.4.2 Gewünschtes Arbeitszeitausmaß

Neben dem Wiedereinstiegszeitpunkt ist auch das zeitliche Ausmaß der Erwerbstätigkeit von großer Bedeutung. Je nach Alter des jüngsten Kindes existieren unterschiedlich vermutete Idealvorstellungen. Die folgenden Darstellungen spiegeln die Einschätzung der ExpertInnen bezüglich der am häufigsten präferierten oder erwarteten Arbeitszeitformen und nicht die Verhältnisse der tatsächlichen Präferenzen wider.

**Abbildung 4-14: Am häufigsten erwünschtes Arbeitszeitausmaß aus erwarteter Sicht der Mütter**



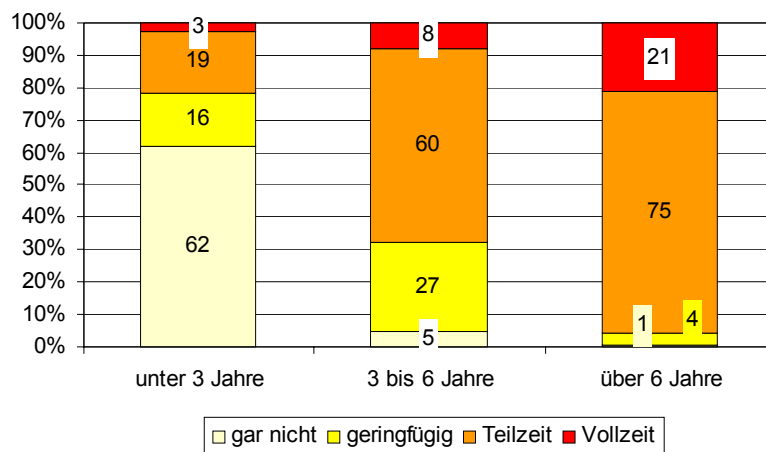
*Frage: „Welche Wünsche in Bezug auf die Erwerbstätigkeit haben Mütter mit Kindern unter 3 Jahren, zwischen 3 und 6 Jahren und über 6 Jahren? Wollen sie tendenziell gar nicht, geringfügig, in Teilzeit oder in Vollzeit erwerbstätig sein?“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Bis zum Alter von 3 Jahren möchten aus Sicht von mehr als einem Drittel (37%) der ExpertInnen Mütter gar nicht und nach Meinung von 27% nur geringfügig arbeiten. Dadurch verbleiben nur noch etwas mehr als ein Drittel für Teilzeit- und Vollzeitarbeit zusammen. Vollzeitarbeit wird hierbei nur von sehr Wenigen als angestrebt angesehen. Nach dem dritten Geburtstag des jüngsten Kindes wandelt sich das Bild grundlegend. Ist das jüngst Kind zwischen 3 und 6 Jahren alt, wollen aus Sicht fast keiner der Befragten die Mütter weiterhin zu Hause bleiben. Auch die Erwartungen bezüglich des dominierenden Wunsches nach geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gehen deutlich auf 16% zurück. Es dominiert in dieser Phase eindeutig der Wunsch nach Teilzeitarbeit (mehr als zwei Drittel nehmen dies an). Nur jedeR siebente Expertin/Experte sieht hauptsächlich eine Vollzeitarbeit als angestrebtes Ziel. Erst wenn das jüngste Kind zur Schule geht, steigt deren Meinung nach die Bereitschaft in

Vollzeit zu arbeiten (40% sehen dann darin die hauptsächliche Wunscharbeitsform). Realisieren können eine Vollzeitarbeit im Volksschulalter des jüngsten Kindes von allen erwerbstätigen Müttern nur etwa ein Drittel (vgl. Kapitel 2.3.). Zieht man alle Mütter mit 6- bis unter 14-Jährigen Kindern heran, sind laut Mikrozensus 2004 36% Vollzeit berufstätig und 25% zu Hause. Die zuvor erwähnten Wiedereinstiegsprobleme beeinflussen somit das Verhalten und können langfristig zu einer Veränderung der Zielsetzungen beitragen.

**Abbildung 4-15: Am häufigsten erwünschtes Arbeitsausmaß aus erwarteter Sicht der Gesellschaft**



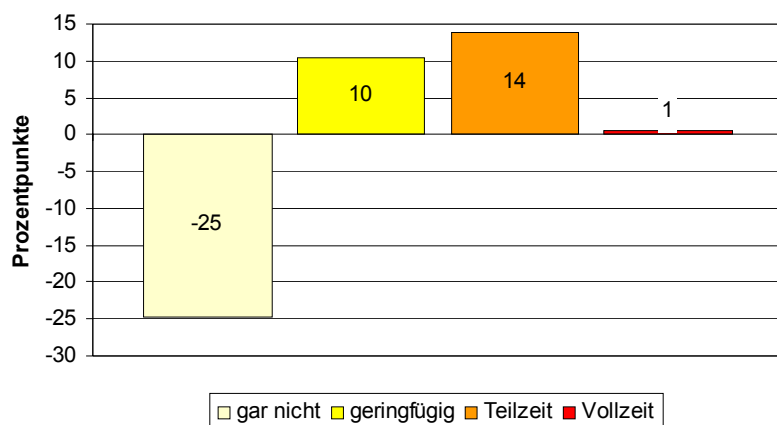
*Frage: „Welche Erwartung in Bezug auf die Erwerbstätigkeit hat die Gesellschaft an Mütter mit Kindern unter 3 Jahren, zwischen 3 und 6 Jahren und über 6 Jahren? Sollen diese gar nicht, geringfügig, in Teilzeit oder in Vollzeit erwerbstätig sein?“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Die Gesellschaft erwartet sich den Einschätzungen zufolge ein geringeres Erwerbsausmaß. Bei den unter 3-Jährigen sieht der Großteil (62%) eine Erwartungshaltung gegen eine Erwerbstätigkeit. Dies entspricht einer Abweichung von den vermuteten Vorstellungen der Mütter von 25 Prozentpunkten. Dementsprechend geringer fallen Prozentsätze bei den übrigen Arbeitszeitmodellen aus.



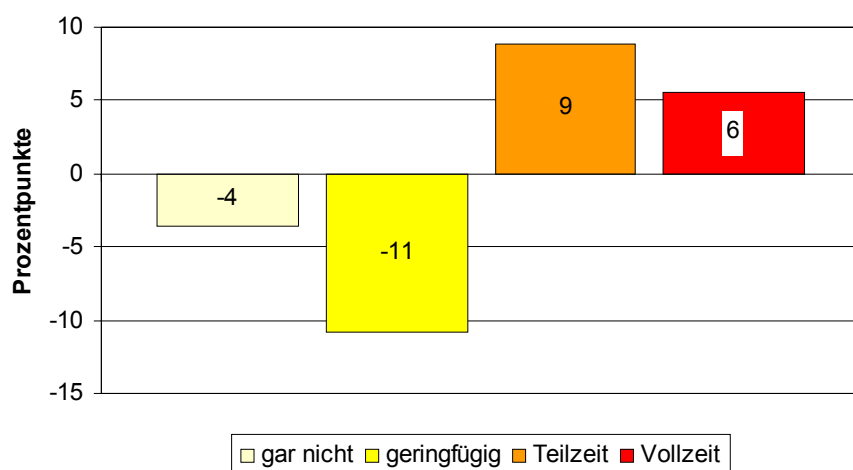
**Abbildung 4-16: Abweichung hauptsächlich erwünschtes Arbeitsausmaß Mütter von Gesellschaft wenn jüngstes Kind jünger als 3 Jahre ist**



Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

Bei den 3- bis unter 6-Jährigen gehen aufgrund der niedrigeren Ausgangswerte die Unterschiede bezüglich des wesentlichsten Wunsches bzw. der wesentlichsten Erwartung zu Hause zu bleiben deutlich zurück. Es wird von der Gesellschaft allerdings öfter erwartet, dass die Mutter nur geringfügig erwerbstätig ist. Eine über die Geringfügigkeit hinausgehende Berufstätigkeit wird von der Gesellschaft aus Sicht von etwa zwei Drittel der Befragten erwartet. Dieser Anteil liegt um 15 Prozentpunkte unter jenem der Mütter. Als optimale Lösung gilt auch für die Gesellschaft eine Teilzeitarbeit. Diese Haltung setzte sich auch nach dem 6. Geburtstag des Kindes fort. Auch dann sehen noch drei Viertel Teilzeitarbeit als die am geeignetsten bewertete Arbeitszeitform für Mütter an.

**Abbildung 4-17: Abweichung hauptsächlich Erwünschtes Arbeitsausmaß Mütter von Gesellschaft wenn jüngstes Kind zwischen 3 und 5 Jahren als ist**



Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

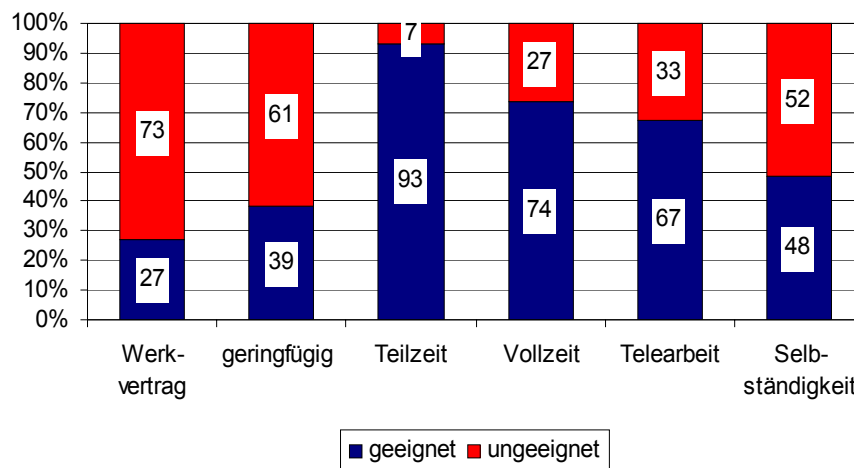
### 4.4.3 Beurteilung von Arbeitsmodellen

Nachdem zuvor die vermuteten Präferenzen der Mütter und der Gesellschaft zum Ausmaß der Arbeitszeit aufgezeigt wurden, erfolgt nun eine Beurteilung verschiedener Arbeitsmodelle bezüglich der Effizienz für den beruflichen Wiedereinstieg.

Als besonders ungeeignet werden Werkverträge und freie Dienstverträge angesehen. Fast drei Viertel halten sie für eine ungeeignete Wiedereinstiegslösung. Ebenfalls sehr negativ fällt die Bewertung von geringfügigen Arbeitsverhältnissen aus. Als mit Abstand beste Lösung wird hierbei die Teilzeitarbeit gesehen. 93% sind der Meinung, sie sei ein gutes Mittel für den Wiedereinstieg. Mit drei Viertel ebenfalls sehr positiv beurteilt wird die Vollzeitarbeit. Ähnliches gilt für Telearbeit (rund zwei Drittel erachten sie als geeignet).

Sehr gespalten ist man hingegen bei der Einschätzung des Beginns einer selbständigen Erwerbstätigkeit. Jeweils rund die Hälfte hält diesen Schritt für geeignet bzw. nicht geeignet.

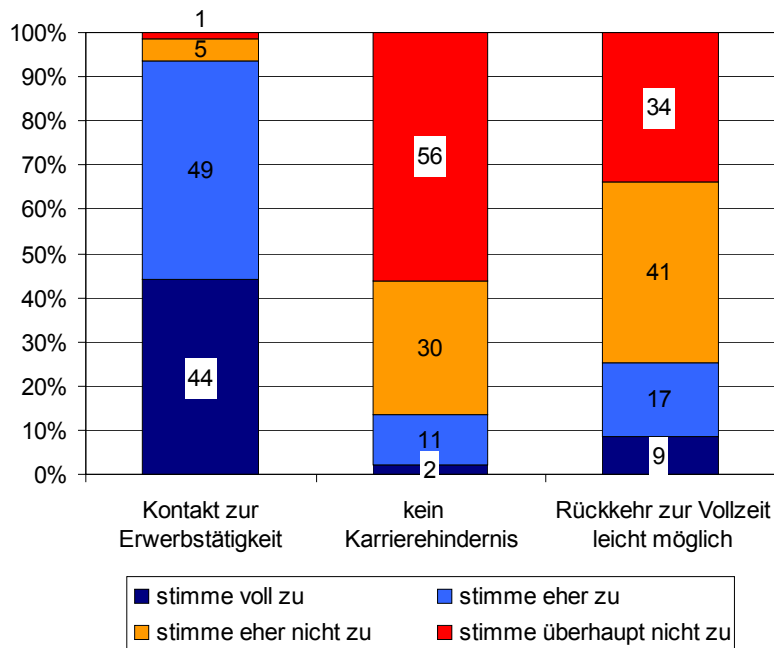
**Abbildung 4-18: Beurteilung von Arbeitsmodellen**



*Frage: „Wie beurteilen Sie die folgenden Arbeitsmodelle in Bezug auf die Effizienz für den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern? Bitte geben Sie an, ob Sie diese für sehr geeignet, eher geeignet, eher ungeeignet oder völlig ungeeignet halten.“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Teilzeitarbeit wird zwar einerseits als die geeignetste Form des Wiedereinstieges beurteilt, es werden vielfach aber auch negative Folgewirkungen aufgezeigt, wodurch insgesamt eine negative Beurteilung erfolgt. Dieses zweigeteilte Bild spiegelt sich auch in dieser Erhebung wieder.

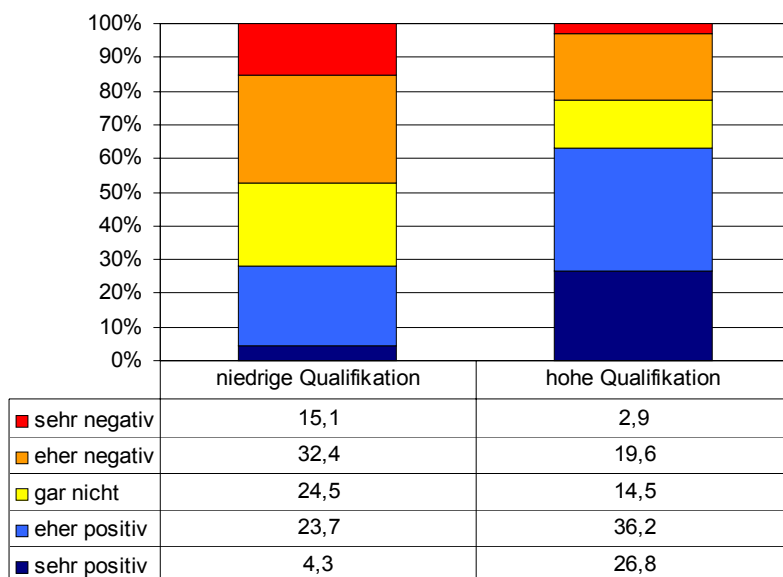
**Abbildung 4-19: Folgen von Teilzeitarbeit**

*Frage: „Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zur Teilzeitarbeit. Stimmen Sie diesen Aussagen völlig zu, eher zu, eher nicht zu oder überhaupt nicht zu?“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Einerseits sehen 93% Teilzeitarbeit als gute Möglichkeit den Kontakt zur Erwerbstätigkeit zu halten. Demzufolge ist es besser, in Teilzeit zu arbeiten, als vollständig zu Hause zu bleiben. Andererseits zeigen sie aber negative Folgewirkungen auf. So sehen 86% in Teilzeitarbeit ein Karrierehindernis. Drei Viertel erachten die Rückkehrmöglichkeit in die Vollzeitarbeit als schwierig.

Unterschiedliche Ausbildungsniveaus zeigen aus Sicht der Befragten deutliche Auswirkungen auf die Chancen in Teilzeit erwerbstätig zu sein. Fast die Hälfte ist der Meinung, eine niedrige Qualifikation wirke sich negativ auf diese Möglichkeit aus, während gut ein Viertel positive Folgewirkungen erkennt. Umgekehrt sieht es bei sehr hoher Qualifikation aus. Hier sehen 60% positive, jedoch nur 23% negative Auswirkungen. Demzufolge steigt mit der Qualifikation auch die Chance auf Teilzeitarbeit. Im Vergleich dazu wird dies von den befragten Müttern tendenziell gegenteilig wahrgenommen.

**Abbildung 4-20: Chancen auf Teilzeitarbeit nach Bildung**

Fragen: „Wie wirkt sich Ihrer Meinung nach eine sehr niedrige Qualifikation von Frauen auf die Chancen aus, folgende Arbeitszeiten verwirklichen zu können?“

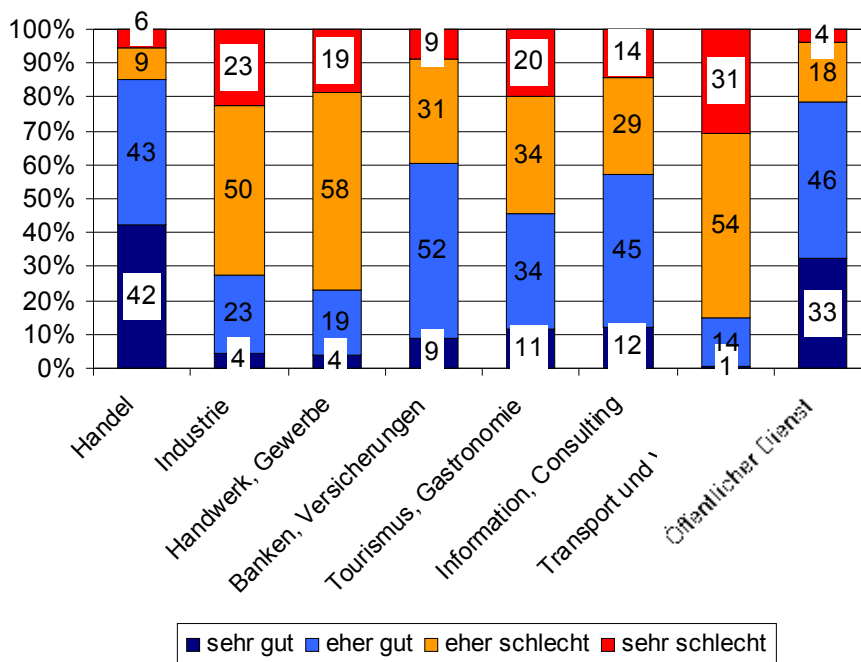
„Wie wirkt sich Ihrer Meinung nach eine sehr hohe Qualifikation von Frauen auf die Chancen aus, folgende Arbeitszeiten verwirklichen zu können?“

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

#### 4.4.4 Branchen

Neben der Qualifikation ist auch die Beschäftigungsbranche für die Chancen auf Teilzeit im Speziellen und für eine generelle Einstellung von Müttern im Allgemeinen relevant. Wie sich in den Einschätzungen zeigt, treten erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen auf. Die Unterschiede zwischen den Teilzeit Chancen und den generellen Beschäftigungschancen sind großteils eher gering. Nur im Handel sind die Teilzeit Chancen etwas höher, in den Bereichen Handwerk und Gewerbe sowie Information und Consulting etwas geringer als die allgemeinen Anstellungschancen von Müttern innerhalb der Branche.

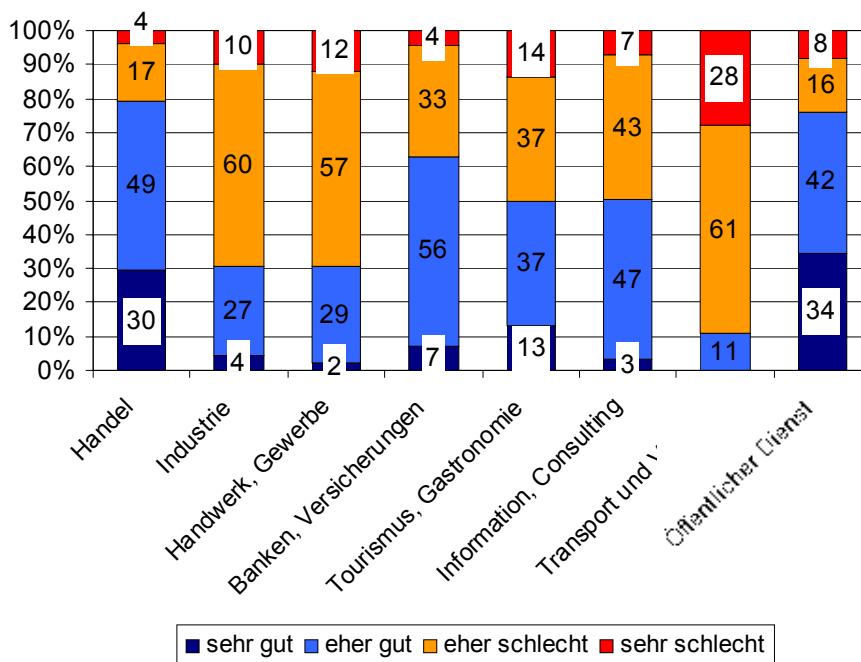
**Abbildung 4-21: Chancen auf Teilzeitarbeit nach Branchen**



*Frage: „Wie beurteilen Sie die Chancen einer reduzierten Erwerbstätigkeit für folgende Branchen? Bitte geben Sie an, ob Sie diese für sehr gut, eher gut, eher schlecht oder sehr schlecht halten.“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

**Abbildung 4-22: Generelle Beschäftigungschancen von Müttern nach Branchen**



*Frage: „Wie schätzen Sie die generellen Beschäftigungschancen von Müttern in folgenden Branchen ein? Bitte geben Sie an, ob Sie diese für sehr gut, eher gut, eher schlecht oder sehr schlecht halten.“*

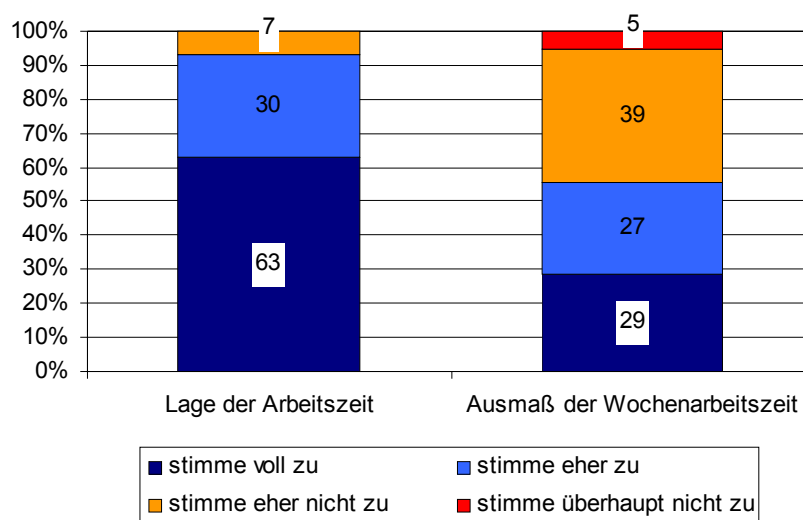
*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Die mit Abstand besten Teilzeit- und generellen Beschäftigungschancen für Mütter bestehen im Handel, einer meist als typisch weiblich bezeichneter Branche. Ebenfalls sehr gut sind die Chancen im Öffentlichen Dienst sowie bei Banken und Versicherungen, eher gut bei den Teilzeitchancen im Bereich Information und Consulting. Sehr schlecht stehen die Chancen hingegen in den typisch männlichen Branchen Industrie, Handwerk und Gewerbe sowie Transport und Verkehr.

#### 4.4.5 Arbeitszeiten

Bei der Teilzeitarbeit können Probleme mit der Lage und dem Ausmaß der Arbeitszeit auftreten. 93% der Befragten geben an, die Lage der Arbeitszeit stelle vielfach ein Problem dar. Als besonders nachteilhaft gilt dabei Arbeit am Nachmittag (94%), am Abend (84%), in Form von Schichtarbeit (96%) und am Wochenende (88%). Sehr entgegenkommend sind hingegen Arbeitszeiten am Vormittag. Einzelne Tage in der Woche ganztags zu arbeiten wird ebenfalls weitgehend positiv beurteilt (entgegenkommend: 73%, nicht entgegenkommend 27%).

**Abbildung 4-23: Probleme bei Teilzeitarbeit**



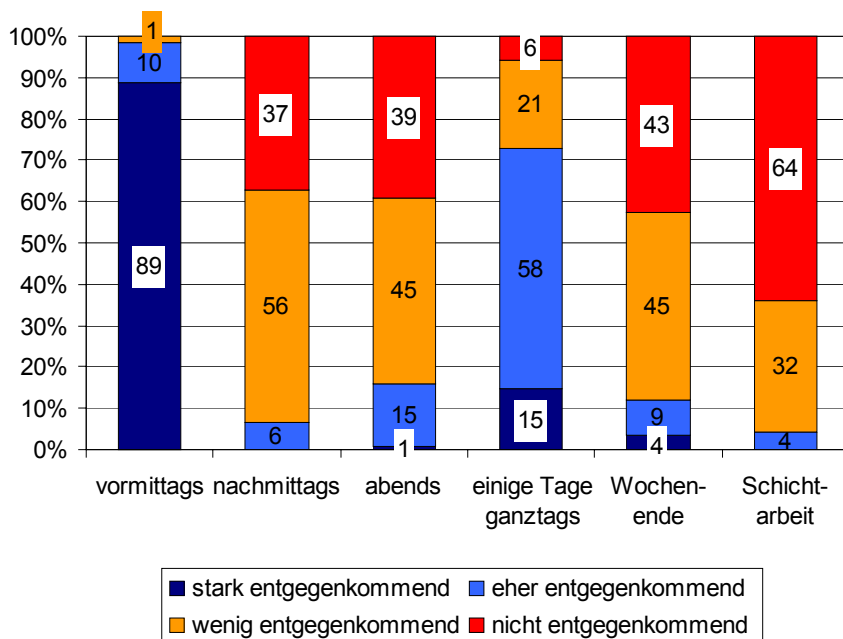
*Fragen: „Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zur Teilzeitarbeit. Stimmen Sie diesen Aussagen völlig zu, eher zu, eher nicht zu oder überhaupt nicht zu? Die Lage der Arbeitszeit ist häufig ein Problem bei der Vereinbarkeit mit Kindern.“*

*„Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zur Teilzeitarbeit. Stimmen Sie diesen Aussagen völlig zu, eher zu, eher nicht zu oder überhaupt nicht zu? Das Ausmaß der Wochenstunden ist häufig ein Problem bei Teilzeitarbeit.“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Etwas weniger problembehaftet als die Lage ist das Ausmaß der Arbeitszeiten. Dennoch wird sie von einer schwachen Mehrheit (56%) als Schwierigkeit wahrgenommen. Ein unterschiedlicher Umfang an Teilzeitarbeit ist dabei nicht für alle in gleicher Weise geeignet.

**Abbildung 4-24: Lage der Arbeitszeit**



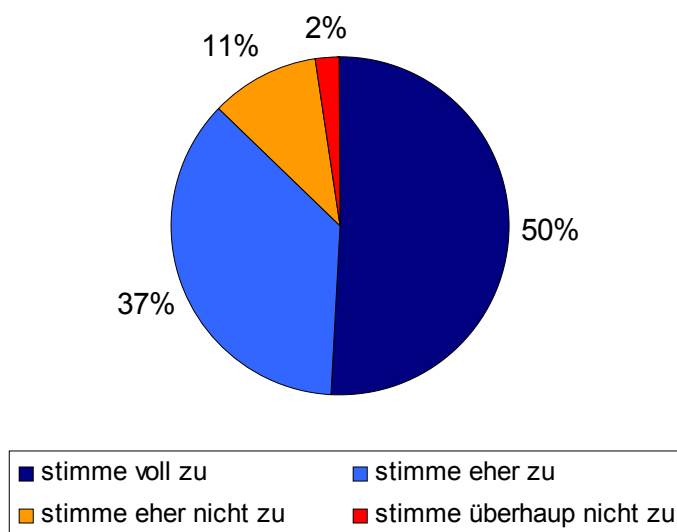
Frage: „Wie sehr kommen folgende Teilzeitleösungen den Bedürfnissen von Müttern mit Kindern im Vorschulalter entgegen?“

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

#### 4.4.6 Folgen des Wiedereinstiegs

Die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit sowie die Form und der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs zeigen zum Teil Auswirkungen auf die berufliche Position.

**Abbildung 4-25: Wiedereinstieg ist mit Abstieg verbunden**



Frage: „Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zum beruflichen Wiedereinstieg zu? Der Wiedereinstieg ist für Mütter vielfach mit einem beruflichen Abstieg verbunden“

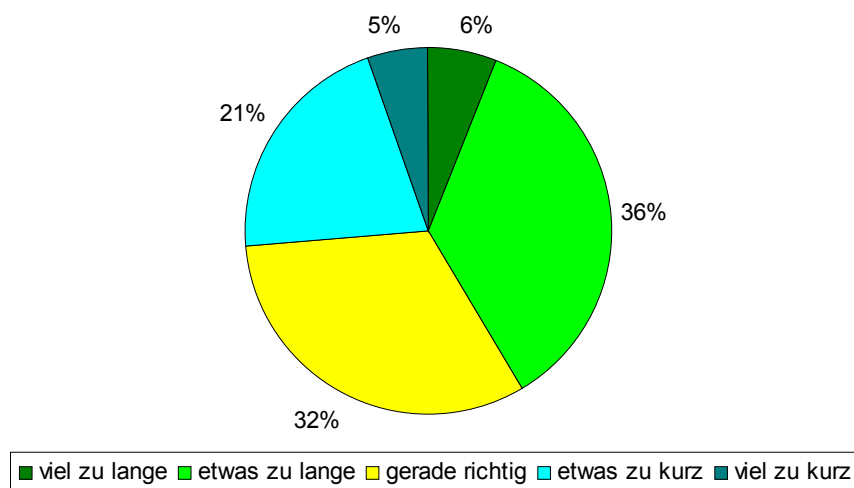
Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

88% der ExpertInnen sind der Meinung, der Wiedereinstieg sei häufig mit einem beruflichen Abstieg verbunden. Die Hälfte stimmt dieser These sogar voll zu. Maßgeblich dafür verantwortlich ist die Reduktion der Arbeitszeit, wodurch Führungspositionen nur schwer gehalten werden können.

## 4.5 Gesetzliche Regelungen

Auch rechtliche Grundlagen nehmen Einfluss auf die Dauer der Unterbrechung und auf die Beschäftigungschancen. Von Bedeutung sind hierbei die Regelungen der Karenzzeit und des Kinderbetreuungsgeldes

**Abbildung 4-26: Maximale Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz**



Frage: „Um den Wiedereinstieg von Müttern optimal zu unterstützen ist die maximale Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz ...“

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

Die derzeitige Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz wird nur von einem Drittel als richtig eingestuft. Bei den restlichen Befragten überwiegt die Meinung, die Karenzzeit sei zu lange (42%). Diesen stehen nur 26% gegenüber die der Meinung sind, die derzeitige maximale Dauer sei zu kurz.

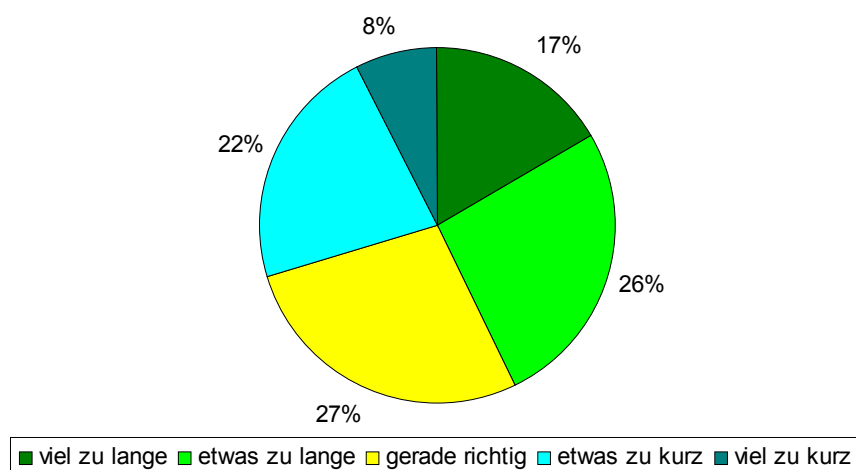
Von der Tendenz her ähnlich sind die Verteilungen bei der Frage über die maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes. Etwas kleiner ist die Gruppe derer, die die Dauer als richtig beurteilen. Als zu lange wird sie von 43% eingeschätzt. Dabei unterscheidet sie sich nicht von der Beurteilung der Karenz. Mit 30% ist die Wahrnehmung als zu kurz jedoch tendenziell stärker ausgeprägt als bei der Karenzzeit (Abbildung 4-27).

Auf die Beurteilung der unterschiedlichen Fristen von Kinderbetreuungsgeld und Karenzzeitregelung zeigen diese Haltungen allerdings keinerlei Wirkung. Obwohl nur 26% die Karenzzeit für zu kurz halten, 42% jedoch für zu lange sprechen sich 61% dafür aus, die Karenzzeit um ein halbes Jahr auf die maximale Kinderbetreuungsgeldbezugsdauerfrist für einen Eltern teil zu verlängern. Für die Verkürzung der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes sind hingegen nur etwa halb so viele (32%). Somit liegt der Anteil derer, die den Bezug des Kin-



derbetreuungsgeldes verkürzen wollen um 10 Prozentpunkte unter dem Anteil derer, die diese Frist für zu lange erachten. Dies bedeutet, dass ein Viertel derer, die diese Frist für zu lange halten, diese nicht kürzen wollen. Die Umsetzung der Vorstellungen scheint demnach nur sehr beschränkt erwünscht zu sein. Für die Beibehaltung der unterschiedlichen Fristen ist nur eine kleine Minderheit (7%).

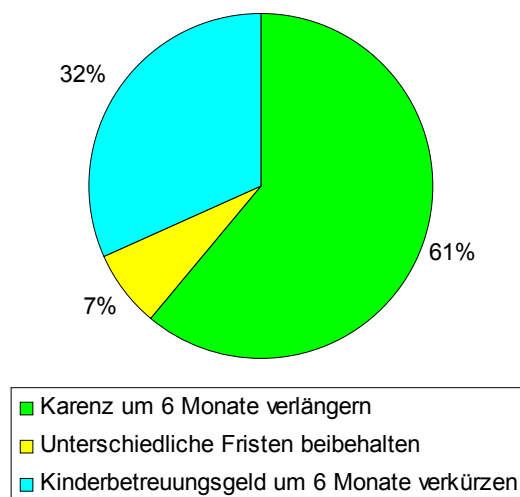
**Abbildung 4-27: Maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes**



Frage: „Um den Wiedereinstieg von Müttern optimal zu unterstützen ist die maximale Dauer des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes ...“

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

**Abbildung 4-28: Unterschiedliche Fristen von Karenz und Kindergeldbezug**



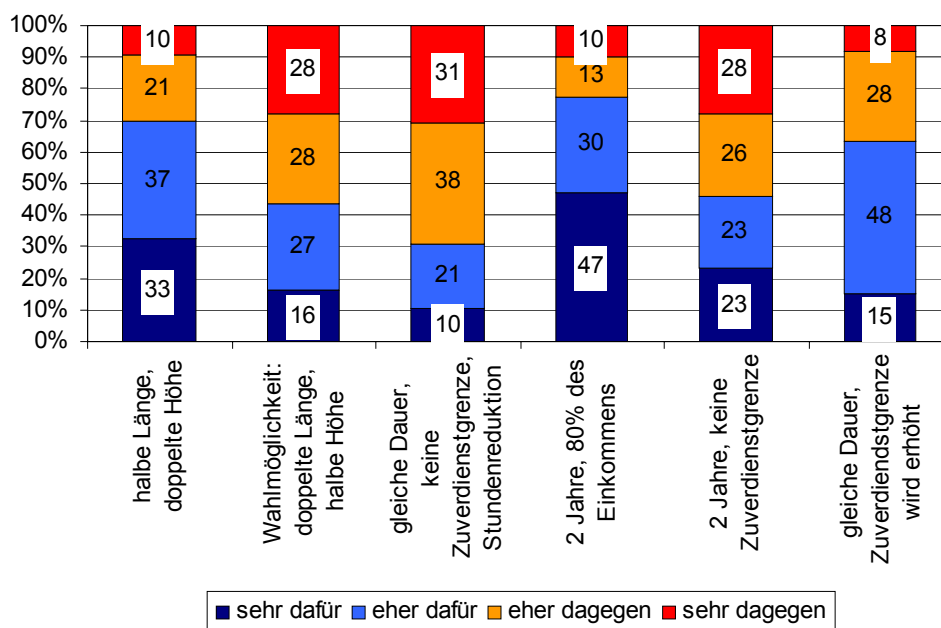
Frage: „In der Karenzzeit hat man derzeit für 2 Jahre einen rechtlichen Arbeitsplatzschutz. Das Kinderbetreuungsgeld kann eine Person aber bis zu 2 ½ Jahre beziehen, verliert also im letzten halben Jahr den rechtlichen Anspruch auf den früheren Arbeitsplatz. Für welche Regelung wären Sie da am ehesten?“

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

Mögliche Änderungen beim Kinderbetreuungsgeld werden sehr unterschiedlich bewertet. Am positivsten wird die Variante mit einer Anknüpfung an das Einkommen vor dem Karenzantritt

bewertet. Mehr als drei Viertel sind der Variante „80% des Einkommens – Maximal 2 Jahre“ gegenüber prinzipiell positiv eingestellt. Ebenfalls vorstellbar wären die Varianten „Halbe Länge – Doppelte Höhe“ und „Gleiche Dauer – Höhere Zuverdienstgrenze“. Gemischt bis leicht negativ werden die Varianten „Wahlmöglichkeit: Doppelte Länge – Halbe Höhe“ und „2 Jahre – Keine Zuverdienstgrenze“ gesehen. Negativ bewertet wird die Variante „Gleiche Dauer – Keine Zuverdienstgrenze – Stundenreduktion“. Bei letzterer spielt die Bewertung der Teilzeitbeschäftigung eine mitentscheidende Rolle (bei der Zuverdienstgrenze muss zwar in der Regel auch die Arbeitszeit reduziert werden, dies geschieht aber aus der Wahrnehmung wegen des Einkommens und nicht wegen der notwendigen Stundenreduktion).

**Abbildung 4-29: Veränderungen beim Kinderbetreuungsgeld**

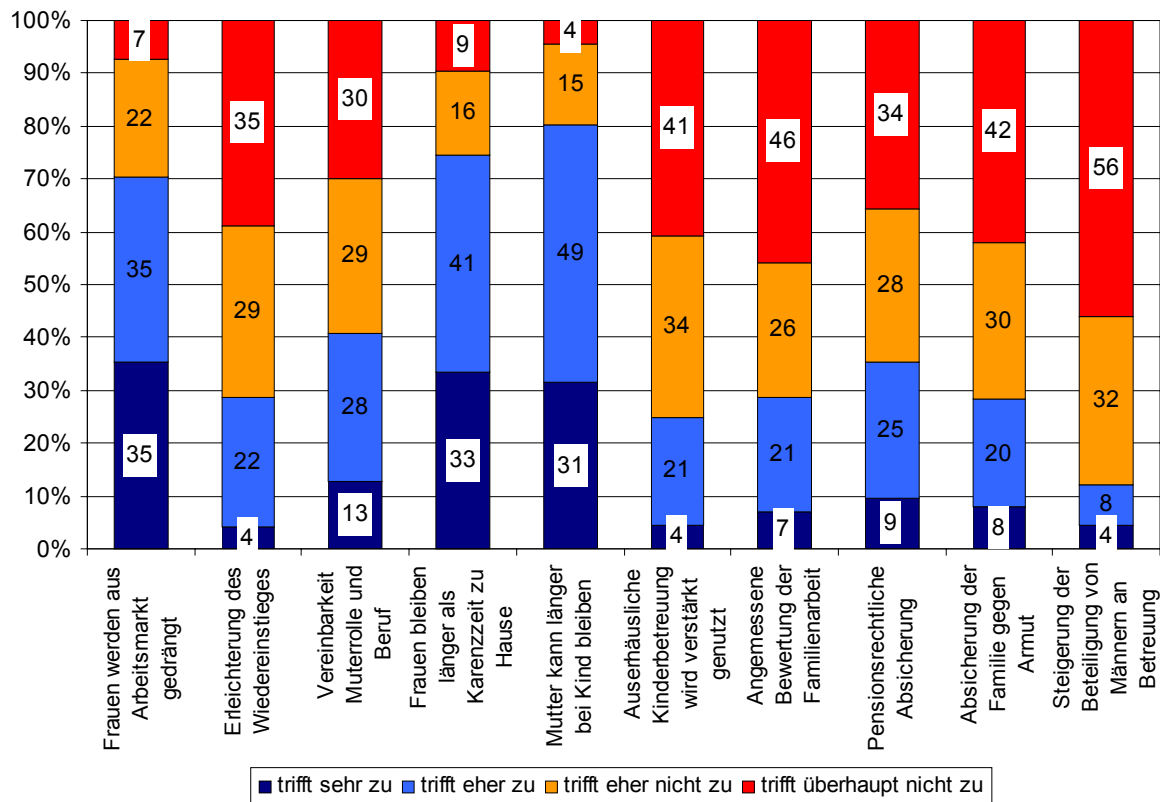


*Frage: „Über das Kinderbetreuungsgeld wird immer wieder diskutiert. Hier sind nun einige mögliche Änderungen der derzeitigen Regelungen angeführt. Geben Sie bitte an, ob Sie da sehr dafür, eher dafür, eher dagegen oder sehr dagegen wären?“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Das Kinderbetreuungsgeld zeigt Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten der Mütter. In Bezug auf die Erwerbschancen wird es meist negativ beurteilt. 70% sind der Meinung, Frauen würden durch diese Regelungen aus dem Arbeitsmarkt gedrängt. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Kindern und Beruf sehen dagegen nur 41%. Eine Verbesserung der Wiedereinstiegschancen wird von drei Viertel der Befragten nicht gesehen. Rund drei Viertel sind auch der Meinung, dass Mütter nun länger zu Haus bleiben und sich länger selbst um das Kind kümmern können. Eine angemessene Bewertung der Familienarbeit ist für 72% dennoch nicht gegeben. Ebenso fehlt aufgrund der verursachten Verhaltensänderung für zwei Drittel eine ausreichende pensionsrechtliche Absicherung. Zusammenfassend lässt sich für das Kinderbetreuungsgeld eine stark erwerbshemmende Wirkung ablesen.

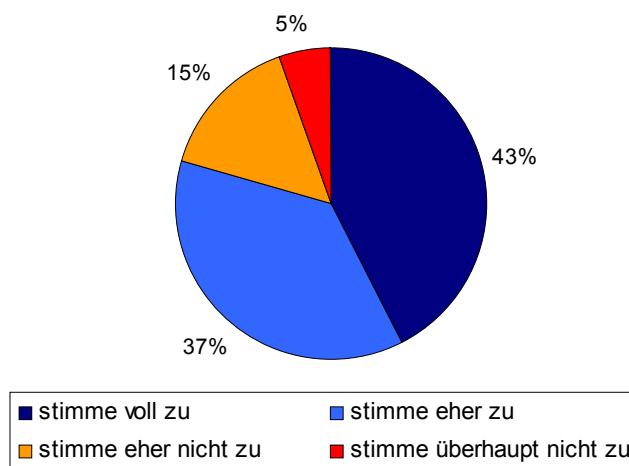
**Abbildung 4-30: Folgen des Kinderbetreuungsgeldes**



Frage: „Hier sind einige mögliche Folgen des Kinderbetreuungsgelds angeführt. Trifft das Ihrer Ansicht nach sehr, eher, eher nicht oder überhaupt nicht zu?“

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

**Abbildung 4-31: Kündigungsschutz nach Wiedereinstieg zu kurz**



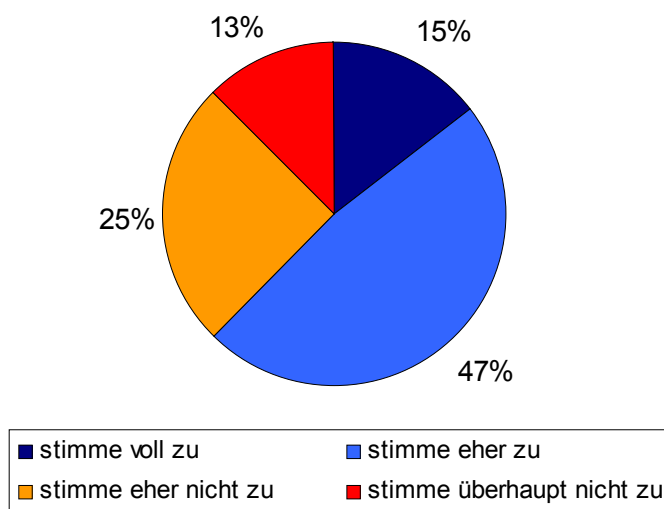
Frage: „Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zu möglichen gesetzlichen Regelungen. Geben Sie an, ob Sie diesen Aussagen völlig zustimmen, eher zustimmen, eher nicht zustimmen oder überhaupt nicht zustimmen. Die Dauer des Kündigungsschutzes nach dem Wiedereinstieg im Rahmen der gesetzlichen Karenzzeit ist zu kurz.“

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

Schwierigkeiten werden aber auch beim Wiedereinstieg am Ende der arbeitsrechtlichen Karenzzeit gesehen. 80% geben an, den Kündigungsschutz beim Einstieg am Ende der Karenzzeit für zu kurz zu halten. Nur ein Fünftel hält die bestehenden Regelungen für ausreichend.

Es bestehen aber auch Zweifel, ob gutgemeinte Gesetze den Bedürfnissen der Mütter tatsächlich entgegenkommen, oder ob diese deren Situation noch zusätzlich verschlechtern. Fast zwei Drittel sind der Meinung, dass Gesetze die die Rechte von Müttern stärken, die Einstellungsbereitschaft von Frauen bei den Unternehmen generell senken. Bei der Verabschiedung neuer Gesetze sollte daher behutsam vorgegangen werden.

**Abbildung 4-32: Wirkung von Gesetzen**



*Frage: „Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zu möglichen gesetzlichen Regelungen. Geben Sie an, ob Sie diesen Aussagen völlig zustimmen, eher zustimmen, eher nicht zustimmen oder überhaupt nicht zustimmen. Gesetze, welche die arbeitsrechtlichen Ansprüche von Müttern stärken, verringern bei Unternehmen die generelle Bereitschaft, Frauen aufzunehmen.“*

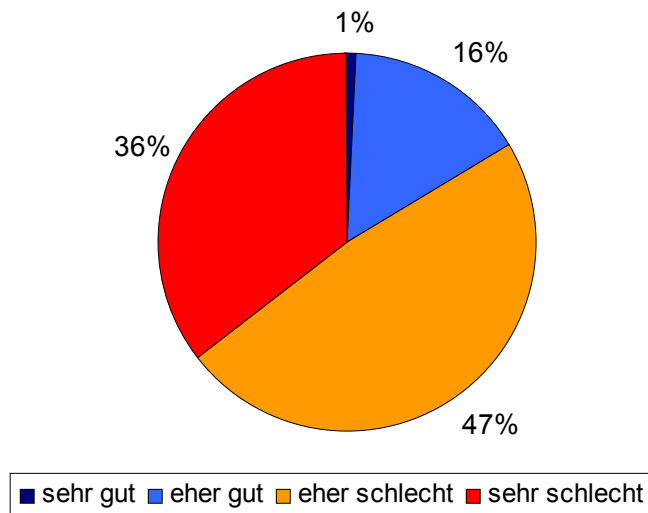
*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

## 4.6 Rahmenbedingungen

Insgesamt betrachtet werden die aktuellen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Kindern und Beruf als sehr schlecht beurteilt. Nur 17% bewerten die gegenwärtige Lage als gut oder sehr gut. Fast die Hälfte sieht sie hingegen als eher schlecht, ein weiteres Drittel sogar als sehr schlecht. Anhand dieser Zahlen wird ein dringender Handlungsbedarf deutlich.

Setzt man dem die Aussagen zur Entwicklung in den letzten 10 Jahren gegenüber, so erkennt man aber, dass sich bereits einiges verbessert hat. 61% erkennen in diesem Zeitraum Verbesserungen. Demgegenüber hat sich für 20% die Situation verschlechtert. Ebenfalls ein Fünftel hat keine Veränderungen festgestellt.

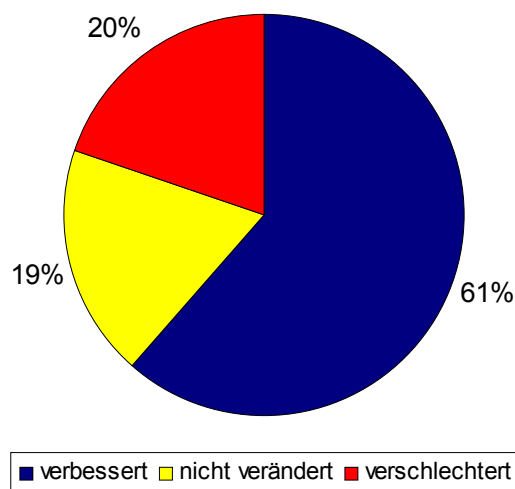
**Abbildung 4-33: Derzeitige Rahmenbedingungen**



*Frage: „Bitte beurteilen Sie die aktuelle Situation zur Vereinbarung von Beruf und Familie. Insgesamt betrachtet sind die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter mit Kindern im Vorschulalter ...“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

**Abbildung 4-34: Veränderung der Rahmenbedingungen in den letzten 10 Jahren**



*Frage: „Bitte beurteilen Sie Veränderungen zur Vereinbarung von Beruf und Familie in den letzten 10 Jahren. Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sich in den letzten 10 Jahren für Frauen mit Kindern im Vorschulalter ...“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

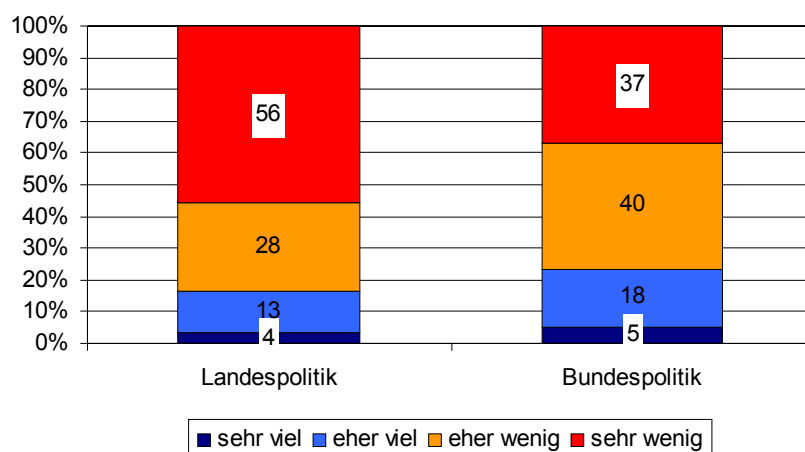
Unabhängig davon wie man die Veränderungen der letzten 10 Jahre bewertet, sieht man die gegenwärtige Lage als schlecht an. Allerdings unterscheidet sich die Bewertung der gegenwärtigen Lage dennoch signifikant. Während jene die eine Verbesserung erkennen zu einem Viertel die Lage als gut und zu drei Vierteln als schlecht bewerten, sind es bei denen, die eine Verschlechterung wahrnehmen 4% (Lage ist gut) bzw. 96% (Lage ist schlecht). Jene die keine Veränderungen bemerkt haben, beurteilen die aktuelle Situation ausschließlich als schlecht.

**Tabelle 4-1: Einfluss der Meinung über Veränderung auf Bewertung der aktuellen Lage**

Aktuelle Situation	Veränderung der letzten 10 Jahre			
	verbessert	nicht verändert	verschlechtert	gesamt
	in %			
gut	25,6	0,0	3,7	16,3
schlecht	74,4	100,0	96,3	83,7
gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

Die Anstrengungen der Politik werden weitgehend als unzureichend empfunden. Die Landespolitik wird dabei etwas schlechter als die Bundespolitik beurteilt. Bei der Landespolitik wird von 84% und bei der Bundespolitik von 77% zu wenig Engagement für die Müttererwerbstätigkeit wahrgenommen.

**Abbildung 4-35: Aktivität der Politik**

Fragen: „Wie beurteilen Sie die Aktivitäten der Politik in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen? Unternimmt diese sehr viel, eher viel, eher wenig oder sehr wenig zur Steigerung der Erwerbstätigkeit von Müttern? Insgesamt betrachtet unternimmt die Landespolitik meines Bundeslandes ... zur Steigerung der Erwerbspartizipation von Müttern“

„Wie beurteilen Sie die Aktivitäten der Politik in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen? Unternimmt diese sehr viel, eher viel, eher wenig oder sehr wenig zur Steigerung der Erwerbstätigkeit von Müttern? Insgesamt betrachtet unternimmt die Bundespolitik ... zur Steigerung der Erwerbspartizipation von Müttern.“

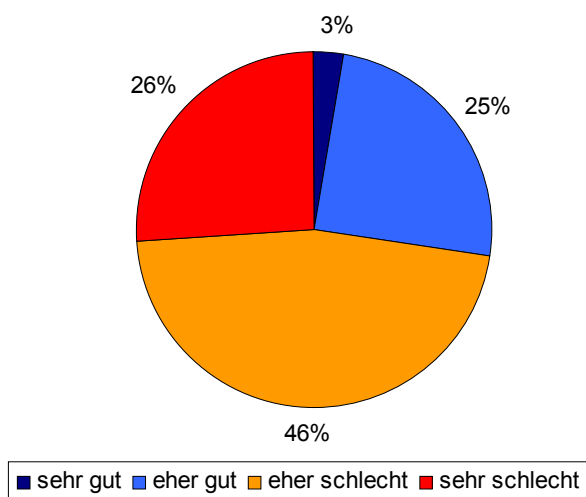
Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

## 4.7 Informiertheit der Mütter

Um die richtigen Entscheidungen zu treffen, ist eine ausreichende Informiertheit der Mütter erforderlich. Große Wissenslücken bestehen beim Auseinanderfallen der Fristen der arbeitsrechtlichen Karenz und der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes. Aus Sicht der ExpertInnen sind nur etwas mehr als ein Viertel der Mütter darüber ausreichend informiert. Durch

den unwissentlichen Wegfall des Kündigungsschutzes verschlechtert sich deren Ausgangsposition für den Wiedereinstieg deutlich, ohne dies rechtzeitig zu bemerken und dem durch eine frühere Rückkehr entgegen zu wirken.

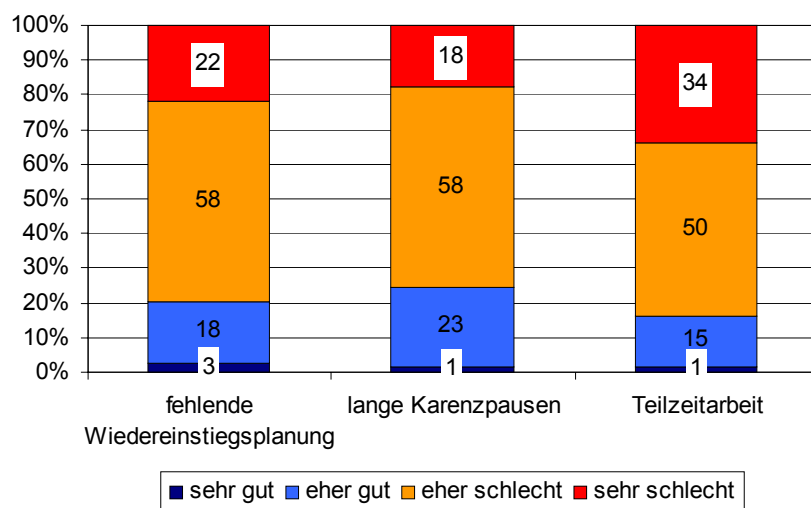
**Abbildung 4-36: Informiertheit über Auseinanderfallen von Karenzdauer und Kinderbetreuungsgeldbezugsmöglichkeit**



Frage: „Wie gut sind Frauen über gesetzliche Regelungen informiert? Bitte geben Sie an, ob diese großteils sehr gut, eher gut, eher schlecht oder sehr schlecht informiert sind.“

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

**Abbildung 4-37: Informiertheit über Verhaltensfolgen**



Frage: „Wie gut sind Frauen über die Folgen ihres Verhaltens informiert? Bitte geben Sie an, ob diese großteils sehr gut, eher gut, eher schlecht oder sehr schlecht informiert sind.“

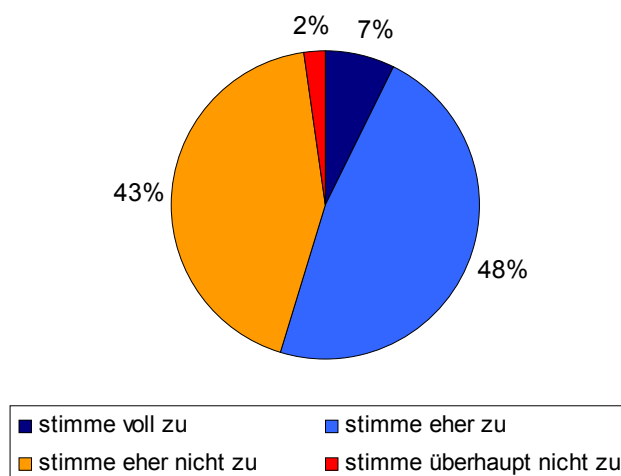
Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

Auch in anderen Bereichen mangelt es vielfach an Problembewusstsein und Langzeitfolgen werden zu wenig beachtet. Besonders gering ist das Wissen über die Langzeitfolgen von Teilzeitarbeit, beispielsweise in Bezug auf die Pensionshöhe. Laut Befragten sind sich nur 16% der langfristigen Konsequenzen bewusst. Die Notwendigkeit einer rechtzeitigen Wie-

der Einstiegsplanung sind 80% nicht ausreichend bekannt. Ähnlich hoch sind die Werte bei den Folgen langer Karenzpausen.

Trotz dieser Einschätzungen ist eine knappe Mehrheit (55%) davon überzeugt, dass Mütter ihre Wiedereinstiegchancen realistische einschätzen. Dennoch muss berücksichtigt werden, dass 45% meinen, Frauen würden ihre Wiedereinstiegchancen falsch wahrnehmen. Eine Korrektur in Richtung Realität scheint unter diesen Gesichtspunkten dringend notwendig.

**Abbildung 4-38: Realistische Einschätzung der Wiedereinstiegchancen**



*Frage: „Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zum Verhalten von Müttern. Geben Sie dabei an, ob Sie diesen Aussagen völlig zustimmen, eher zustimmen, eher nicht zustimmen oder überhaupt nicht zustimmen. Mütter schätzen ihre Wiedereinstiegchancen realistisch ein.“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

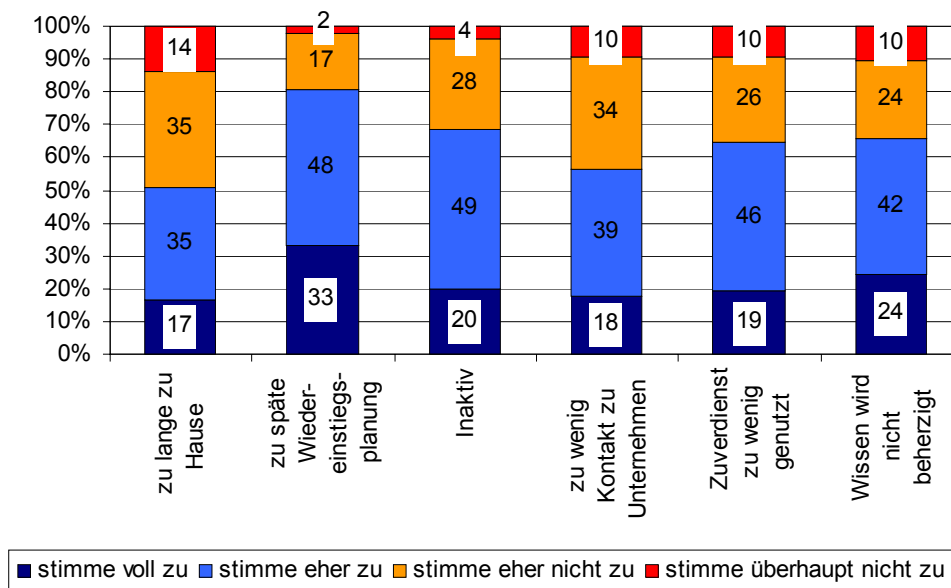
## 4.8 Verhalten

### 4.8.1 Tatsächliches Verhalten

Aus den zuvor erwähnten Faktoren resultiert das Verhalten der Mütter. Dieses ist für einen problemlosen Wiedereinstieg oft hinderlich. Dies liegt zum Teil am mangelnden Wissen, vielfach wird das vorhandene Wissen aber auch nicht ausreichend angewandt. So sind zwei Drittel der Meinung, Mütter würden ihr Wissen über das richtige Verhalten nicht oder nur unzureichend beherzigen.

Beim Verhalten selbst sind die zu späte Planung, Inaktivität während der Karenzzeit und die zu geringe Nutzung der Zuverdienstmöglichkeiten die größten Problemfelder. Aus Sicht von vier Fünftel der ExpertInnen beginnen Mütter zu spät mit der Planung ihres Wiedereinstieges, zwei Drittel meinen, Mütter in Karenz wären zu inaktiv und 54% geben an, dass Zuverdienstmöglichkeiten unzureichend genutzt würden. Mehr als die Hälfte sieht den zu geringen Kontakt zum Unternehmen als häufigen Verhaltensfehler an.



**Abbildung 4-39: Verhalten in Karenzzeit**

Frage: „Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zum Verhalten von Müttern. Geben Sie dabei an, ob Sie diesen Aussagen völlig zustimmen, eher zustimmen, eher nicht zustimmen oder überhaupt nicht zustimmen.“

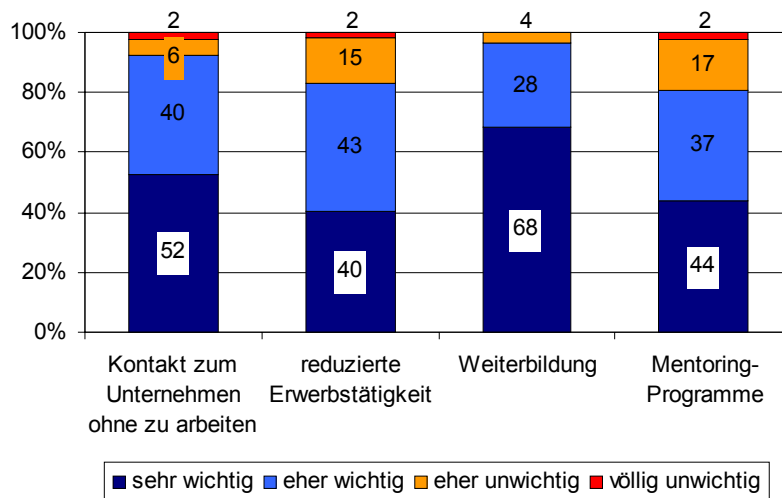
Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

#### 4.8.2 Wünschenswertes Verhalten

Um die Chancen auf einen problemlosen Wiedereinstieg zu erhöhen, sind einige Verhaltensweisen vorteilhaft. Eine zentrale Forderung hierbei ist den Kontakt zur Arbeitswelt nie vollständig abbrechen zu lassen. Dies kann durch die Kontakthaltung zum Unternehmen in dem man vor dem Karenzantritt gearbeitet hat, ohne jedoch aktiv zu arbeiten, geschehen. Dies umfasst beispielsweise das Einholen von Informationen zu Veränderungen im Unternehmen oder Informationen über innerbetriebliche Weiterbildungsprogramme. 92% der befragten ExpertInnen halten dies für überaus wichtig und zielführend. Ebenfalls großer Bedeutung wird einer reduzierten Erwerbstätigkeit bereits während der Karenzzeit, beispielsweise im Rahmen der Zuverdienstmöglichkeiten zum Kinderbetreuungsgeld, zugeschrieben. Dadurch steigt man auch im Bereich der aktiven Erwerbstätigkeit nie vollständig, oder zumindest nur sehr kurz, aus, wodurch der Nachschulungsbedarf bei der Rückkehr in die Vollzeit- oder Teilzeitarbeit minimiert wird. Dies wird von 40% als sehr wichtig und von weiteren 43% als eher wichtig eingestuft.

Mentoring-Programme gelten für 81% ebenfalls als wichtige Hilfe zur Verbesserung der Verhaltensweisen in der Karenz. Die Beratung durch Betroffene mit eigener Erfahrung kann durch die Praxisnähe wertvolle Hinweise für die Mütter liefern.

Neben diesen unmittelbar mit dem Arbeitsplatz verbundenen Handlungsweisen gelten für fast alle Befragten Weiterbildungskurse als hilfreich und sinnvoll. 96% sehen diese als eher oder sehr wichtig an.

**Abbildung 4-40: Verhalten in Karenzzeit**

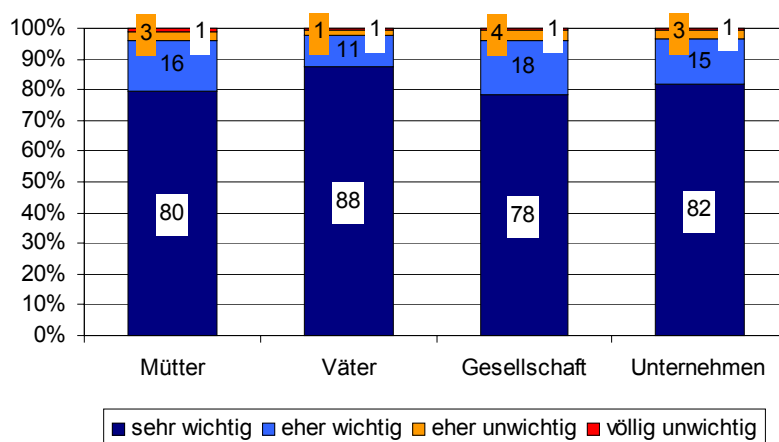
Frage: „Für wie wichtig halten Sie folgende Verhaltensweisen während der Karenzzeit? Halten Sie diese für sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig?“

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

## 4.9 Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbschancen

Um eine Verhaltensveränderung bei den Müttern zu bewirken, kann und muss man an verschiedenen Stellen ansetzen. Diese Maßnahmen umfassen Bewusstseinskampagnen, Beratungstätigkeiten, Fortbildungsmaßnahmen und Veränderungen bei den Kinderbetreuungsangeboten.

### 4.9.1 Bewusstseinsbildung

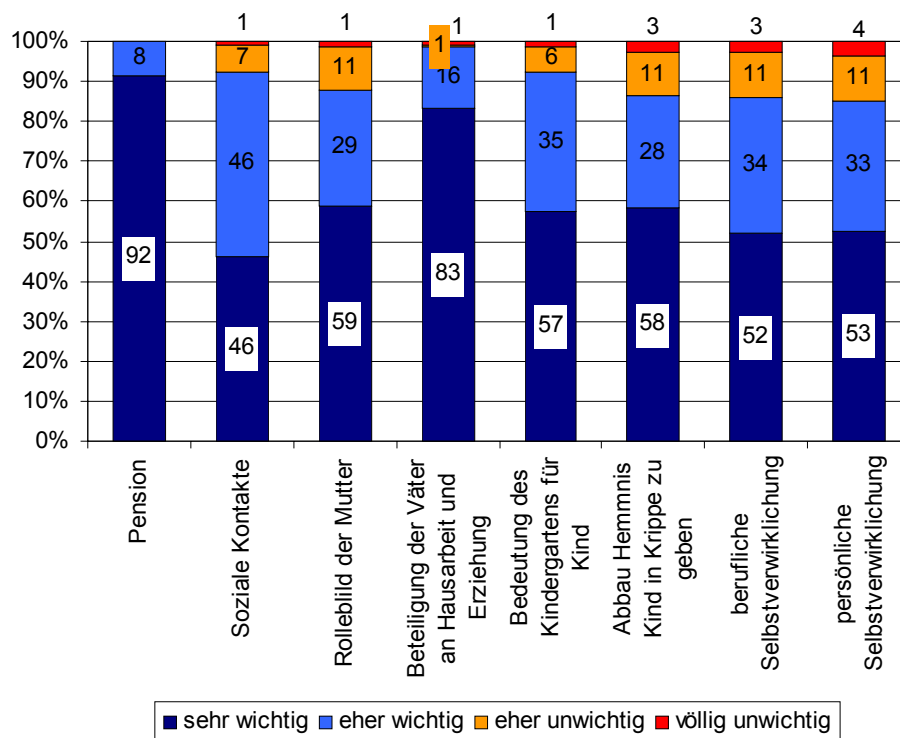
**Abbildung 4-41: Zielgruppen von Bewusstseinskampagnen**

Frage: „Für wie wichtig halten Sie folgende Zielgruppen für Bewusstseinskampagnen in Bezug auf die Verbesserung der Erwerbschancen von Müttern? Halten Sie diese für sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig?“

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

Für Bewusstseinskampagnen kommen unterschiedliche Zielgruppen in Frage. Es zeigt sich, dass Mütter, Väter, die Gesellschaft als Ganzes sowie die Unternehmen in gleicher Weise als höchst relevant angesehen werden. Somit wird auf all diesen Ebenen Handlungsbedarf wahrgenommen.

**Abbildung 4-42: Inhalt von Bewusstseinskampagnen**



*Frage: „Und wie bewerten Sie die Inhalte solcher Bewusstseinskampagnen? Halten Sie diese für sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig?“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Auf inhaltlicher Ebene werden bei der Zielgruppe der Mütter vor allem die Konsequenzen des langen zu Hause Bleibens angesprochen. Es besteht ein mangelhaftes Problembewusstsein bezüglich der Ansprüche auf und die Höhe einer eigenständigen Pension im Alter. Daher hält niemand der Befragten Bewusstseinsbildung auf diesem Bereich für unwichtig. Mit 92% als wichtig erachtet wird die Thematisierung der Schaffung und Erhaltung sozialer Kontakte außerhalb der Familie durch eine Erwerbstätigkeit. Geringfügig darunter liegt die Bewusstseinsbildung einer stärkeren beruflichen und persönlichen Selbstverwirklichung. Bei den Vätern sollte versucht werden, ihnen die Bedeutung der Unterstützung der Partnerin bei der Hausarbeit und der Kinderbetreuung und -erziehung zu verdeutlichen. Wie aus den Ergebnissen zuvor ersichtlich, nimmt das Ausmaß der Unterstützung eine zentrale Rolle beim Wiedereinstiegsverhalten ein. Daher bewerten 98% derartige Kampagneninhalte als wichtig.

Auf gesellschaftlicher Ebene ist das Rollenbild der Mütter wichtig. Erwartungshaltungen, wie sie sich beispielsweise bei der Frage nach dem Erwerbsausmaß stellen, oder Rollenzuschreibungen wirken sich mittelmäßig auf das Verhalten von Müttern aus. Dennoch halten neun von zehn ExpertInnen bewusstseinskorrigierende Inhalte bei den Rollenzuschreibungen an Mütter für wichtig.

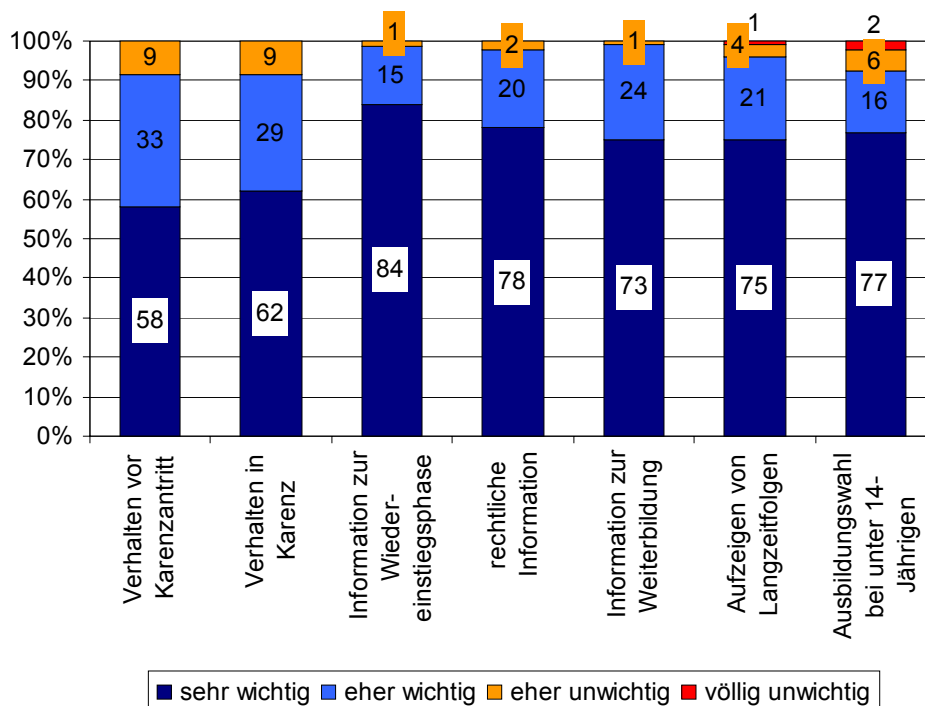
Im Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen werden der Abbau von Hemmungen Kinder frühzeitig in eine Einrichtung zu geben und die Verdeutlichung der positiven Effekte des Kindergartenbesuchs für das Kind als bedeutsam erachtet.

#### 4.9.2 Beratung und Fortbildung

Neben diesen allgemeinen Kampagnen kommt auch dem direkten Ansprechen der Mütter große Bedeutung zu. Bei den persönlichen Beratungen sind für jeweils 91% der Befragten Beratungsinhalte zum Verhalten vor dem Karenzantritt und während der Karenz wichtig oder sehr wichtig. Fast alle halten Informationen zum richtigen Verhalten in der Wiedereinstiegsphase für relevant. Etwa gleich bedeutend werden Beratungsangebote zu rechtlichen Fragen, zu den Folgen von Teilzeitarbeit und zu Weiterbildungsangeboten angesehen.

Neben diesen direkt auf (werdende) Mütter ausgerichtete Angebote werden für eine langfristige Verbesserung der Lage unter 14-jährige Mädchen vor der Berufsausbildungswahl als relevante Zielgruppe erachtet. Durch die Entscheidung für einen bestimmten Beruf ergeben sich in späterer Folge unterschiedliche Möglichkeiten und Motivationen für den Wiedereinstieg nach einer Kinderpause und man nimmt an, dass sich dadurch auch die Unterbrechungsdauer verändern wird.

**Abbildung 4-43: Beratungsinhalte**



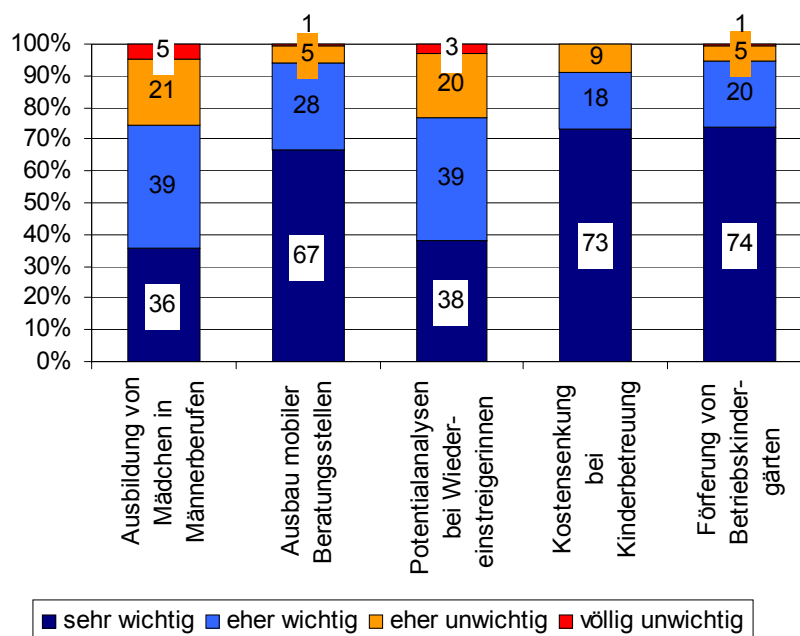
*Frage: „Für wie wichtig halten Sie im Zusammenhang mit der Erwerbspartizipation bzw. dem Wiedereinstieg von Müttern folgende Beratungsinhalte? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig sind.“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Diese Haltung spiegelt sich auch bei den erwünschten Maßnahmen wieder. Rund drei Viertel halten die verstärkte Ausbildung von Mädchen in typisch männlichen Berufen für relevant. Der Theorie zufolge würden dann mehr Frauen in besser bezahlten Berufen arbeiten, wodurch die rasche Wiedereinstiegsbereitschaft, unter anderem wegen der im Einkommensverlust messbaren Kosten, ansteigt. Betrachtet man allerdings die Aussagen zu den Beschäftigungschancen von Müttern in den männlich dominierten Branchen, so zeigt sich, dass dieser Schritt ohne zusätzlicher Bewusstseinsbildender Maßnahmen bei den Unternehmen und in der Bevölkerung nicht die gewünschten Effekte führen muss und sich sogar negativ auf die Beschäftigungschancen auswirken kann.

Von ebenfalls rund drei Viertel werden Potentialanalysen für Mütter zur Steigerung der Wiedereinstiegschancen als wichtig beurteilt.

**Abbildung 4-44: Maßnahmen**



*Frage: „Für wie wichtig halten Sie im Zusammenhang mit der Erwerbspartizipation bzw. dem Wiedereinstieg von Müttern folgende Maßnahmen? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig sind.“*

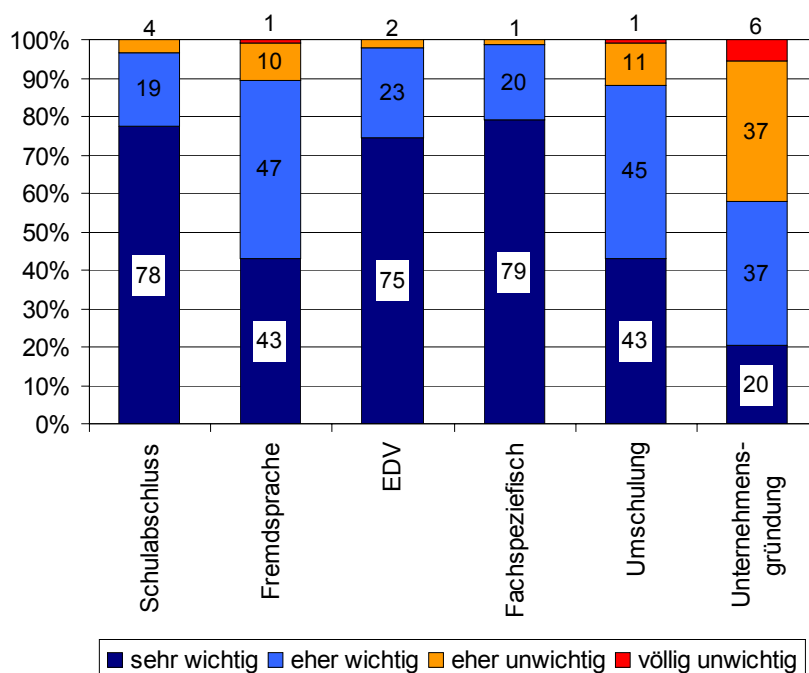
*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

Um Mütter in ländlichen Problemregionen besser erreichen zu können, wird der Ausbau mobiler Beratungsstellen von 95% der ExpertInnen als eher oder sehr wichtig erachtet. Da dünn besiedelte, ländliche Regionen meist die größten Schwierigkeiten bei der Müttererwerbstätigkeit aufweisen, diese Gegenden aufgrund der Siedlungsdichte allerdings kaum über ortsansässige Beratungsstellen verfügen, sind die Mütter dort mehrfach benachteiligt. Durch die Verkürzung der Wege – die Beratungsstelle kommt zu den Frauen – können diese leichter erreicht werden und Kontakthemmnisse, beispielsweise wegen schlechter Mobilitätschancen, verringert werden.

Im Bereich der Kinderbetreuungsangebote werden von mehr als 90% eine Kostensenkung bei den Elternbeiträgen und die verstärkte Förderung von betrieblichen Betreuungseinrichtungen als wichtig erachtet.

Bei den konkreten Schulungsinhalten werden das Nachholen von Schulabschlüssen, EDV-Kurse und fachspezifische Bildungsmaßnahmen aus dem Gebiet der vorkarenzlichen Erwerbstätigkeit als die wichtigsten erachtet. Geringfügig dahinter liegen Sprach- und Umschulungskurse. Deutlich gespaltenener ist man bei der Bewertung von Kursen zur Unternehmensgründung. Etwas mehr als die Hälfte sieht sie als wichtig, 43% jedoch als unwichtig an. Somit spiegelt sich hier die Einstellung zum Beginn einer selbständigen Erwerbstätigkeit wieder. Jene die diesen Schritt für geeignet halten, sehen solche Kurse zu 82% als wichtig, jene die diesen Schritt für ungeeignet halten nur zu 36%.

**Abbildung 4-45: Schulungsinhalte**



*Frage: „Für wie wichtig halten Sie im Zusammenhang mit der Erwerbspartizipation bzw. dem Wiedereinstieg von Müttern folgende Schulungsinhalte? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig sind.“*

*Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen*

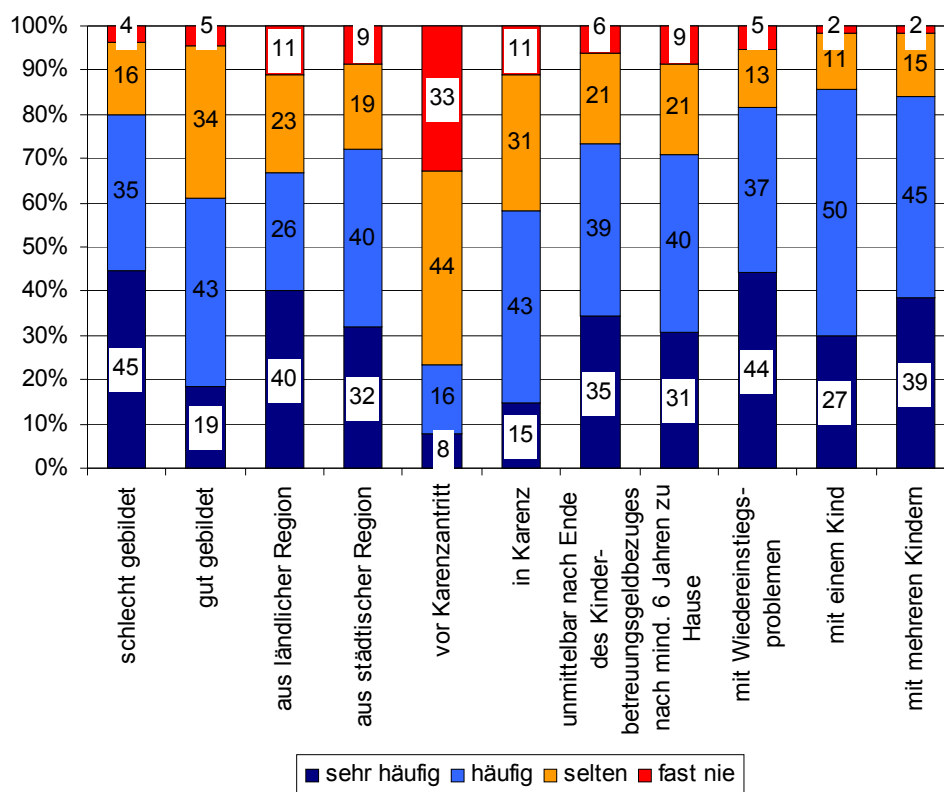
## 4.10 Klientinnenprofil

Um Beratungs- und Schulungsinhalte zu vermitteln, müssen die Mütter in Kontakt mit den Beratungsstellen treten können. Es zeigt sich, dass die einzelnen Frauengruppen unterschiedlich häufig an die an der Befragung teilgenommenen Organisationen wenden. Den mit Abstand niedrigsten Wert weisen Frauen vor dem Karenzantritt auf. Von diesen wendet sich nur ein Viertel häufig an Organisation bzw. die Beratungsstelle. Deutlich höher mit 58% tun dies Frauen in Karenz. Wenig Unterschiede in der Kontakthäufigkeit gibt es zwischen Frauen deren Kinderbetreuungsgeldanspruch gerade abgelaufen ist und Frauen die bereits länger als 6 Jahre zu Hause sind. In beiden Fällen wenden sich rund 70% an diese Stellen.

Frauen mit niedriger Bildung wenden sich häufiger an diese als Frauen mit hoher Bildung (80% bzw. 62%). Relativ gering fällt der Unterschied zwischen städtischen und ländlichen

Regionen aus (knapp unter bzw. über 70%). Mütter mit Wiedereinstiegsproblemen weisen einen um etwa 10 Prozentpunkte höheren Wert auf. Die Kinderzahl wirkt sich nicht auf die Kontakthäufigkeit aus.

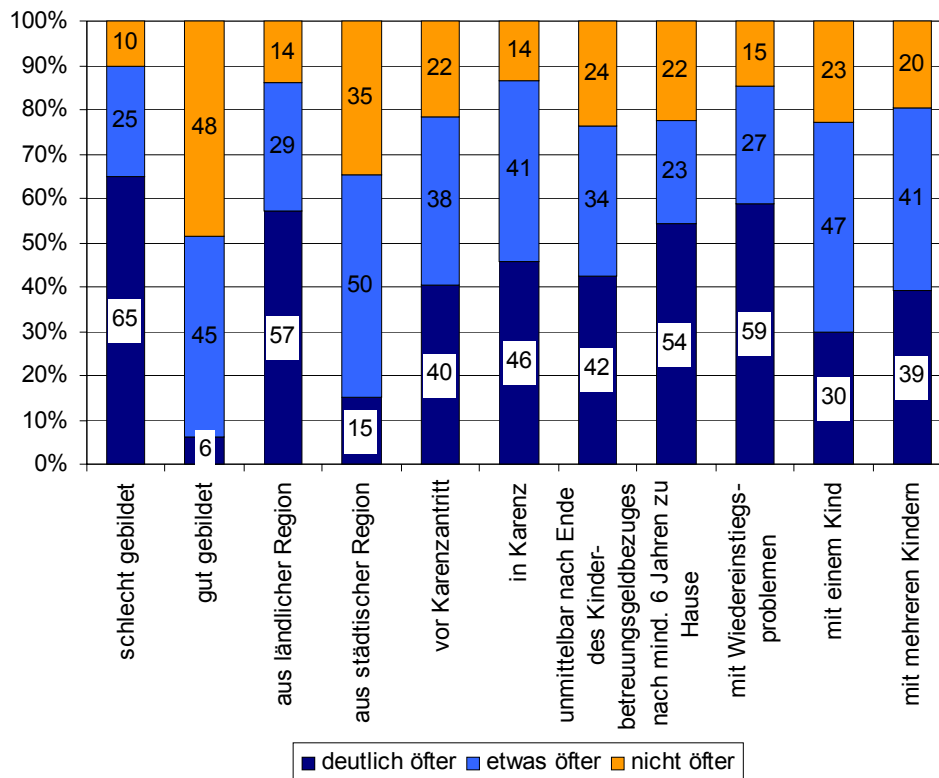
**Abbildung 4-46: Klientinnenprofil**



Frage: „Wie häufig wenden sich folgende Frauen an Ihre Organisation?“

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

Die tatsächliche Notwendigkeit weicht von diesen Zahlen zum Teil deutlich ab. Während bei gut gebildeten Frauen nur die Hälfte der Befragten der Meinung ist, diese sollten sich öfter an sie wenden, sind es bei schlecht ausgebildeten Frauen 90%. Unterschiede treten auch nach regionaler Herkunft auf. So sollten Frauen aus städtischem Umfeld nach Ansicht von zwei Drittel der ExpertInnen öfter kommen, 86% meinen dies jedoch bei Frauen aus ländlichen Regionen. Frauen vor der Karenz kommen nach Angaben von 78%, Frauen in Karenz von 86%, Frauen nach Auslaufen des Kinderbetreuungsgeldes von 76% und Frauen die länger als 6 Jahre zu Hause waren nach Angabe von 78% der befragten ExpertInnen zu selten zu ihnen. Insgesamt betrachtet werden die Beratungsangebote somit nur unzureichend genutzt.

**Abbildung 4-47: Sollten öfter zur Beratung kommen**

Frage: „Welche Frauen werden unzureichend erreicht? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach deutlich öfter, etwas öfter oder nicht öfter Beratungsstellen aufsuchen sollten.“

Quelle: ÖIF – Befragung der Frauenorganisationen

## 4.11 Zusammenfassung Sichtweise der Frauenorganisationen

Die Sichtweise der Mitarbeiterinnen der Frauenorganisationen und -beratungsstellen ist in vielen Bereichen ähnlich den Ansichten der Frauenreferentinnen, sie weichen in einzelnen Punkten jedoch von diesen ab.

Aus dem Umfeld der Mütter nehmen vor allem die Partner der Mütter entscheidenden Einfluss auf die Erwerbsentscheidung der Mütter. Hierbei sind sowohl deren Unterstützung bei der Hausarbeit und der Kindererziehung als auch deren Meinung von Bedeutung. Deutlich geringer ist die Beeinflussbarkeit durch sonstige Verwandte, Freunde und durch die Gesellschaft. Ebenfalls wichtig sind die Bildung der Mutter, deren Einkommen und berufliche Stellung vor Geburt des Kindes und deren Selbstorganisiertheit. Selbstverwirklichungsgedanken spielen nur eine untergeordnete Rolle, nach Meinung der befragten ExpertInnen sollte diesbezüglich aber eine Bewusstseinssteigerung erfolgen. Eine für Mütter zentrale Rolle spielen aus deren Sicht die Kinder selbst. Der Wunsch diese selbst zu betreuen sowie deren Wohl sind wesentliche Einflussfaktoren für oder gegen einen beruflichen Wiedereinstieg. Die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen spielt ebenfalls eine wichtige Rolle. Dabei kommt nach ExpertInnenmeinung den institutionellen Einrichtungen eine höhere Bedeutung zu als alternative Formen oder der familialen Betreuung. Häufig ist der Zeitpunkt des Wiedereinstieges eher erzwungen als freiwillig. Das Einkommen des Partners und die generelle



finanzielle Notwendigkeit werden als sehr wichtige Einflussgrößen wahrgenommen. Etwas geringer aber immer noch auf hohem Niveau wirkt sich die Lage am Arbeitsmarkt aus.

Die größten Hemmnisse bei den Kinderbetreuungseinrichtungen stellen die Schließzeiten am Abend bzw. die fehlende Nachmittagsbetreuungsmöglichkeit, die fehlende flexible Unterbringungsmöglichkeit, sowie die generelle mangelhafte regionale Verfügbarkeit dar. Hohe Kosten wirken ebenfalls dämpfend auf die Erwerbsbereitschaft. Die Qualität der Betreuung stellt zwar kein vorrangiges Problem dar, dennoch orten zahlreiche Befragte Mängel.

Mit dem gesetzten Wiedereinstiegszeitpunkt sind nach Ansicht der befragten ExpertInnen nur die wenigsten Mütter zufrieden. Etwa gleich viele würden lieber früher bzw. später wiedereinsteigen. Es zeigt sich, dass mit zunehmender Dauer der Unterbrechung der Wiedereinstieg schwieriger und die Suchdauer nach einem neuen Arbeitsplatz länger wird. Das erwünschte Arbeitsausmaß hängt stark vom Alter des jüngsten Kindes ab. Mehr als ein Drittel der Befragten meint, Mütter mit Kindern unter 3 Jahren wollen gar nicht und ein Viertel meint diese wollen nur geringfügig arbeiten. Bei den Müttern mit 3- bis unter 6-jährigen Kindern dominiert deren Meinung nach der Wunsch nach Teilzeitarbeit. Von der Tendenz her ähnlich werden die gesellschaftlichen Erwartungen wahrgenommen, jedoch mit einer etwas höheren hauptsächlichen Erwartungshaltung nicht oder nur im geringeren Ausmaß zu arbeiten.

Diverse Arbeitsmodelle sind unterschiedlich gut für den Wiedereinstieg geeignet. Am uneinigsten ist man sich bei der Beurteilung des Beginns einer selbständigen Erwerbstätigkeit. Jeweils rund die Hälfte hält diesen Schritt für geeignet bzw. für ungeeignet. Überwiegend negativ steht man für diese Phase Werkverträgen, freien Dienstverträgen und geringfügigen Beschäftigungen gegenüber. Telearbeit wird von zwei Drittel als geeignet bewertet. Die positivsten Varianten sind Voll- und Teilzeitarbeit. Trotz dieses Urteils über die Teilzeitarbeit und deren Einschätzung als gute Möglichkeit Kontakt mit der Arbeitswelt zu halten, werden sehr viele negative Folgewirkungen wahrgenommen. So sieht man große Rückkehrprobleme zur Vollzeitarbeit und ein Karrierehindernis darin. Das Bildungsniveau wirkt sich positiv auf die Chancen eine Teilzeitarbeit zu bekommen aus. Im allgemeinen sind die Teilzeitchancen, wie auch die generellen Beschäftigungschancen von Müttern in typisch weiblichen Branchen höher als in männlich dominierten. Im Rahmen von Teilzeitarbeit stellt sowohl das wöchentliche Stundenausmaß als auch die Lage der Arbeitszeit vielfach ein Problem dar. Entgegenkommend sind vor allem die Arbeit vormittags oder an einzelnen Tagen in der Woche ganztags, problembehaftet hingegen die Arbeit nachmittags, abends, am Wochenende oder in Form von Schichtarbeit.

Geltende gesetzliche Regelungen werden kritisch gesehen. Sowohl die Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz als auch die maximale Kinderbetreuungsgeldbezugsdauer werden eher als zu lange gesehen. Dennoch tritt man mehrheitlich für die Anhebung der arbeitsrechtlichen Karenz auf die Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges ein. Bei möglichen Änderungen der Kinderbetreuungsgeldregelung tritt man vor allem für eine Anhebung der Zuverdienstgrenzen bei gleicher Bezugsdauer oder die Verkürzung auf zwei Jahre bei einer deutlichen Anhebung der Bezugshöhe ein. Im Kinderbetreuungsgeld sieht man zwar die Möglichkeit länger beim Kind bleiben zu können, man erkennt aber auch die Tendenz, dass Mütter länger zu Hause bleiben wodurch sich deren Wiedereinstiegschancen reduzieren und sie aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden. Als zu kurz wird auch der Kündigungsschutz nach

Rückkehr an den alten Arbeitsplatz am Ende der arbeitsrechtlichen Karenz gesehen. Man ist aber auch der Meinung, dass Gesetze die die Rechte von Müttern zu sehr stärken, sich negativ auf die generellen Beschäftigungschancen von Frauen auswirken.

Müttern wird ein mangelndes Problembewusstsein, beispielsweise in Bezug auf die Langzeitfolgen längerer Unterbrechungsphasen und von Teilzeitarbeit sowie mangelnde rechtliche Kenntnisse, wie etwa über das Auseinanderfallen von arbeitsrechtlicher Karenz und maximal möglicher Kinderbetreuungsgeldbezugsdauer, vorgeworfen. Im allgemeinen werden sie als zu inaktiv gesehen. Eine zu späte Wiedereinstiegsplanung, zu wenig Kontakt zum Unternehmen während der Arbeitsunterbrechungsphase und das mangelnde Beherrzigen des Wissens über das optimale Verhalten stellen die Hauptkritikpunkte dar.

Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sich für Frauen in den letzten 10 Jahren zwar verbessert, die aktuelle Lage wird aber als schlecht beschrieben. Daher ist der berufliche Wiedereinstieg vielfach mit einem Abstieg verbunden. Sowohl bei der Landes- als auch bei der Bundespolitik wird zu wenig Engagement zur Steigerung der Erwerbsquote von Müttern erkannt.

Zur Verbesserung der Lage werden Imagekampagnen bei den Müttern, mit den Schwerpunkten Wert von Selbstverwirklichung, eigenständige finanzielle Absicherung und Erhaltung sozialer außerfamiliärer Kontakte gefordert. Bei den Vätern wird das Ziel einer Steigerung der Mithilfe bei der Haushaltsarbeit und Kindererziehung verfolgt. Bei der Gesellschaft erachtet man die Korrektur des Rollenbildes von Müttern als wichtig. Unternehmen sollten ebenfalls angesprochen werden. Zudem sollte die Bedeutung des Kindergartens für die Entwicklung des Kindes thematisiert werden.

Beratungsinhalte sollten das Verhalten vor, während und am Ende der Unterbrechungsphase, rechtliche Themen, Langzeitfolgen, Bildungsangebote und Ausbildungsberatungsangebote für Mädchen sein. Bei den Schulungsinhalten werden vor allem EDV- und fachspezifische Kurse als wichtig erachtet.

Zusätzliche Maßnahmen sind der Ausbau mobiler Beratungsstellen im ländlichen Raum, Mentoring-Programme, Potentialanalysen, sowie die Kostensenkung für die Kinderbetreuung und die verstärkte Förderung von Betriebskindergärten.

## 5 Sichtweisen einer Mitarbeiterin einer Beratungsstelle für Migrantinnen

Aufgrund der sozialen, familialen und rechtlichen Rahmenbedingungen ergeben sich für Mütter mit Migrationshintergrund andere Chancen und Probleme bei der Erwerbstätigkeit. Durch den Wandel von GastarbeiterInnen zu dauerhaft in Österreich lebenden Erwerbspersonen hat sich die Situation für ausländische Arbeitskräfte generell verändert. Bei Migrantinnen der zweiten oder dritten Generation treten andere familiäre Netzwerke und andere rechtliche Regelungen auf, als bei neue Migrantinnen. Im folgenden werden auf Basis eines Interviews mit einer Vertreterin einer Migrantinnenberatungsstelle in Wien, deren Hauptaufgaben in den Bereichen arbeitsmark- und rechtsbezogene Beratung, Bewerbungstraining, Unterstützung bei Behördenwegen und Beratung in Zusammenhang mit häuslicher und familiärer Gewalt liegen, spezifische Problemfelder relativ neu zugezogener Frauen dargestellt.

### 5.1 Rechtliche Aspekte

Einen zentralen Punkt bilden die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Je nach Dauer des Aufenthaltes und nach der Art des Zuzuges gelten unterschiedliche Regelungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Frauen aus Nicht-EWR-Staaten kommen meist im Rahmen des Familiennachzuges nach Österreich. Dadurch haben sie zu Beginn ihres Aufenthaltes keine Beschäftigungsgenehmigung. Im Rahmen einer aktuellen Gesetzesnovelle wird diese Frist auf 1 Jahr verkürzt. Für die daran anschließenden 4 Jahre besteht dann eine auf das Bundesland beschränkte vom Partner abgeleitete Arbeitsgenehmigung.

Für ErstmigrantInnen (gemeint sind Personen die nicht im Rahmen des Familiennachzuges nach Österreich gekommen sind) sieht das Ausländerbeschäftigungsgesetz unterschiedliche Einschränkungen vor. Während man im ersten Jahr an ein bestimmtes Unternehmen gebunden ist, erhält man nach einem Jahr durchgängiger Arbeit eine auf zwei Jahre befristete Arbeitserlaubnis für ein Bundesland. Hat man in diesen zwei Jahren zumindest 18 Monate gearbeitet (Karenzzeiten gelten dabei als anrechenbare Zeiten; Arbeitslosigkeit zählt nicht dazu), gelangt man auf die nächste Stufe. Nach längeren Arbeitszeiten in Österreich (mindestens 5 Jahre beschäftigt im Zeitraum von 8 Jahren) erhält man für 5 Jahre einen Befreiungsschein mit einer Arbeitserlaubnis für ganz Österreich. Nach mindestens 5-jähriger Aufenthaltsdauer und der Erfüllung bestimmter Kriterien wie etwa der Integrationsvereinbarung kann ein unbefristeter Niederlassungsschein beantragt werden. Danach hat man eine unbefristete Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung für ganz Österreich.<sup>14</sup>

Bleibt ein Elternteil die gesamte Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes von 2,5 Jahren zu Hause und verliert dadurch den Arbeitsplatz, verliert diese Person auch die karenzrechtlich angerechneten 2 Jahre als bezugsfähige Arbeitszeiten. Dies hat zu Folge, dass alle Phasen der Beschäftigungsgenehmigung erneut durchlaufen werden müssen. Mangelndes Wissen über das Auseinanderfallen der Fristen des Kündigungsschutzes und des Kinder-

<sup>14</sup> Neben den Aussagen im Interview siehe auch <http://www.arbeiterkammer.at> und <http://www.wkw.at>

betreuungsgeldbezuges wirkt sich daher bei Migrantinnen besonders stark aus. Die Bindung der Aufenthaltsgenehmigung an ein Beschäftigungsverhältnis verschärft deren Lage zusätzlich.

EU-Bürgerinnen aus den neuen Mitgliedsstaaten kommen, in Bezug auf die Migrantinnen der übrigen Staaten, häufiger als Erstmigrantinnen nach Österreich. Für diese fallen zwar die Regelungen zur Aufenthaltsgenehmigung weg, aufgrund von Zugangsbeschränkungen auf den Arbeitsmarkt sind die Beschäftigungsmöglichkeiten stark beschränkt.

Für Migrantinnen der ersten Generation mit österreichischer Staatsbürgerschaft sind die gesetzlichen Regelungen für AusländerInnen zwar nicht mehr relevant, aufgrund des sozialen und ökonomischen Umfeldes unterscheidet sich deren Situation dennoch von den übrigen Österreicherinnen ohne Migrationshintergrund.

## **5.2 Motive für und gegen eine Erwerbstätigkeit**

Auf der Werteebene sieht die Mitarbeiterin der Beratungsstelle im Allgemeinen keine wesentlichen Unterschiede zwischen Familien mit und ohne Migrationshintergrund, wobei allerdings gewisse Unterschiede zwischen den wesentlichen Herkunftsländern bestehen. Frauen aus dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawiens weisen eine sehr hohe Erwerbspartizipation auf. Da in diesen Gebieten Frauenerwerbstätigkeit traditionell gefördert wird und eine bedeutende Rolle spielt, werden diese Muster beibehalten.

Aufgrund der niedrigen Löhne von Migranten und Migrantinnen sind meist beide Partner erwerbstätig. Zum Teil höhere Kosten für Wohnung und die Kinderbetreuung verursachen zudem einen höheren Geldbedarf. Der höhere ökonomische Druck wirkt sich dabei positiv auf die Erwerbsbeteiligung aus. Insgesamt betrachtet, weisen Migrantinnen eine höhere Erwerbsbeteiligung auf als Nicht-Migrantinnen.

## **5.3 Sprachliche Kompetenzen**

Sehr gute Deutschkenntnisse sind, weitgehend unabhängig von der Branche, ein Schlüssel oder die grundlegende Voraussetzung für den beruflichen Einstieg. Die Sprachkenntnisse zwischen den Herkunftsländern unterscheiden sich deutlich. Während Migrantinnen aus Ex-Jugoslawien im allgemeinen recht gute Sprachkenntnisse und eine hohe Lernbereitschaft aufweisen, treten bei Türkinnen wesentlich größere Probleme auf. Die schriftliche Sprachbeherrschung bereitet auch nach langer Aufenthaltsdauer vielfach größere Probleme als die verbale Verständigung. Der mangelnde Gebrauch und die fehlende Praxis im schriftlichen Bereich lassen zum Teil erlernte Fähigkeiten schwinden, wodurch sich die Beschäftigungschancen verringern.

## 5.4 Beschäftigungsbranchen

Migrantinnen sind typischerweise in schlecht bezahlten Dienstleistungsbranchen, wie zum Beispiel als Reinigungspersonal oder im Handel tätig. Da sie im Gegensatz zu den männlichen Migranten hauptsächlich im Rahmen des Familiennachzuges nach Österreich kommen, sind sie nicht in die Qualifikationsquoten eingebunden, wodurch sich der Trend zu niedrigen Tätigkeiten verstärkt. Da die Aufzeichnungen der zuständigen Behörden über deren berufliche Qualifikation (gemäß der Ausbildung in den Herkunftsländern) meist mangelhaft sind, sind die Chancen einer entsprechenden Anstellung eher schlecht. Sprachkenntnisse werden bei der Einstellung wesentlich stärker herangezogen, als berufliche Kompetenzen.

In ländlichen Tourismusregionen sind vielfach MigrantInnen als SaisonarbeiterInnen im Einsatz. Aufgrund der langen, geballten Arbeitszeiten stehen diesen keine geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung, wodurch die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern nur sehr eingeschränkt möglich ist.

## 5.5 Kinderbetreuung

Aufgrund des Fehlens an sozialen Netzwerken – die Großeltern der Kinder sind beispielsweise in den alten Heimatländern – nimmt die institutionelle Kinderbetreuung eine zentrale Stelle für erwerbstätige Migrantinnen mit Kindern ein. Aus Sicht der Beratungsstellenmitarbeiterin haben Migrantinnen in Wien große Probleme einen Betreuungsplatz für die Kinder in einer öffentlichen Einrichtung zu bekommen. Hohe Kosten für eine ganztägige Betreuung stellen ebenfalls ein Problem dar. Neben der Versorgung der Kinder und der Sozialisationsfunktion kommt den Kinderbetreuungsanstalten auch eine zentrale Rolle bei der Spracherlernung zu. Ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung im letzten Jahr vor dem Schuleintritt erscheint der Befragten daher, unabhängig von der Herkunft, für alle Familien sinnvoll.

## 5.6 Zusammenfassung der Sichtweise der Migrantinnenberatungsstelle

Aufgrund des Ausländerbeschäftigungsgesetz und des Aufenthaltsgesetzes sowie den Bestimmungen beim Familiennachzug unterscheiden sich die Rahmenbedingungen für Mütter mit Migrationshintergrund grundlegend von den übrigen Müttern. Verlieren diese den Arbeitsplatz, da sie bis zum Ende der Kinderbetreuungsgeldbezugsfrist zu Hause bleiben, so hat dies, je nach Dauer des Aufenthaltes in Österreich, unterschiedliche, zum Teil massive Auswirkungen auf neue Anstellungschancen, da sie auf frühere, kürzere und eingeschränktere Arbeitsgenehmigungen zurückfallen können. Sprachprobleme und mangelnde behördliche Aufzeichnungen über berufliche Qualifikationen wirken tendenziell hinderlich. Dennoch weisen Frauen mit Migrationshintergrund, mitverursacht durch finanzielle Notwendigkeiten, eine höhere Erwerbsbeteiligung auf als die übrigen Österreicherinnen. Wegen mangelnder familialer Netzwerke in Österreich und der sprachlichen Entwicklung der Kinder sind Kinderbetreuungseinrichtungen für Migrantinnen von besonderer Bedeutung.

## 6 Zusammenfassung

In Bezug auf Rollenverteilungen in Familien herrscht sowohl in der Gesellschaft als Ganzes als auch bei den Müttern in Österreich eine sehr traditionelle Grundhaltung vor. Nicht erwerbstätige Mütter sind dabei in ihren Haltungen noch traditioneller eingestellt als Erwerbstätige. Die wesentlichsten Argumente hierbei sind, dass das Familienleben darunter leidet, wenn die Mutter voll berufstätig ist und dass erwerbstätige Mütter ein weniger herzliches Verhältnis zu ihren Kindern haben. Im internationalen Vergleich nehmen die österreichischen Mütter eine besonders traditionelle Wertehaltung ein.

Aus Sicht der Frauenreferentinnen und der MitarbeiterInnen der Frauenorganisationen unterbrechen Mütter im Allgemeinen ihre Erwerbstätigkeit zu lange. Während der Unterbrechungsphase sind sie zu inaktiv. Langzeitfolgen der langen Unterbrechungsphasen und von Teilzeitarbeit werden von den Frauen zu wenig berücksichtigt. Beim Ausmaß der Arbeitszeit zeigt sich jedenfalls eine klare Aufspaltung in erwerbs- und familienorientierte Mütter. Während eine kleine Gruppe stark erwerbsorientierter Mütter bereits im ersten Lebensjahr des Kindes – meist in Form von Vollzeitarbeit – wiedereinsteigt bzw. ihre Erwerbstätigkeit – abgesehen von den Mutterschutzzeiten – gar nicht unterbricht, steigt der weitaus größere Teil der eher familienorientierten Mütter erst nach Auslaufen der maximalen Kinderbetreuungsgeldbezugsfrist – vorwiegend in Form von Teilzeitarbeit – wieder ein. Eine Vollzeitarbeit wird von zahlreichen Müttern kategorisch abgelehnt. Unter allen Müttern deren jüngstes Kind jünger als 6 Jahre alt ist, geht nur rund die Hälfte einer Erwerbsaufnahme nach. Die Mehrheit der erwerbstätigen Mütter arbeitet dabei in Teilzeit. Die gesellschaftlichen Erwartungen bezüglich des Erwerbsausmaßes entsprechen weitgehend den gesetzten Verhaltensweisen familienorientierter Mütter. Die bevorzugte Lage der Teilzeitarbeit sind Vormittage. Pendlerinnen präferieren einzelne Tage in der Woche ganztags zu arbeiten. Arbeit am Nachmittag, am Abend oder am Wochenende wird von den Müttern kaum gewünscht und von den ExpertInnen als eher ungeeignet eingestuft.

Die Beurteilung der Teilzeitarbeit durch die ExpertInnen fällt zwiespältig aus. Einerseits sehen sie in ihr eine gute Möglichkeit für Mütter in das Erwerbsleben zurückzukehren, andererseits erkennen sie aber auch Probleme aufgrund der schlechten Rückkehrmöglichkeit zur Vollzeitarbeit, der schlechten Karrierechancen sowie den Folgewirkungen auf die Pensionshöhe. Daher wird sie insgesamt betrachtet weitgehend negativ beurteilt.

In den ersten drei Lebensjahren will die Mehrheit der Mütter die Kinder möglichst selbst betreuen. Die Gründe dafür sind: Der Wunsch der Mütter, aktiv das Aufwachen des Kindes erleben zu wollen, das negative Image von außerfamiliärer Kinderbetreuung für dieses Alterssegment sowie deren hohe Kosten und auch das gesellschaftlich vorherrschende Mutterbild. Bezüglich der idealen Konzepte von außerfamiliärer Kleinkindbetreuung gibt es zudem eine gespaltene Auffassung der Mütter: Ein Teil bevorzugt familienähnliche Betreuungsformen (Tagesmütter, Babysitter), ein anderer Teil bevorzugt das transparente Konzept der institutionellen Betreuung. Die hohen Kosten der Kleinkindbetreuung stellen sich als Hindernis bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit dar, vor allem wenn das erzielbare Einkommen der Frauen niedrig bis durchschnittlich ist. Die Betreuung von drei bis sechs Jährigen im Rahmen des Kindergartens genießt beim Großteil der Mütter Vertrauen und wird auch von

einem weit überwiegenden Teil der Kinder – wenn auch häufig halbtags – in Anspruch genommen.

Männer partizipieren in den ersten Lebensjahren des Kindes – vom zeitlichen Ausmaß her betrachtet – wenig aktiv an der Kinderbetreuung. Die Vaterrolle ist in diesem Zeitraum weitgehend auf die Ernährerrolle beschränkt. Eine aktive Beteiligung der Väter wird von Seiten der Mütter nur an den Randzeiten der Erwerbsarbeit erwartet. Dennoch gibt es grundsätzlich eine positive Haltung gegenüber Väterkarenz; auf individueller Ebene wird diese allerdings abgelehnt, da einer Durchführbarkeit die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern sowie die negative Haltung in der Arbeitswelt entgegenstehen.

Stellt man die Aussagen der Frauenreferentinnen und der Mütter gegenüber, ergibt sich folgendes Bild:

		Frauenbeauftragte der Länder	Mütter
Kinderbetreuungseinrichtungen	Öffnungszeiten	• Probleme an Nachmittag	• sollten bedarfsgerechter sein
	Flexibilität	• sollten mehr Spielraum bei festen Unterbringungszeiten geben	• abwechselnd Vor-, Nachmittag oder Ganztags soll möglich sein
	Kosten	• zu hoch • hemmend für Erwerbstätigkeit	• zu hoch • hemmend für Erwerbstätigkeit
	Qualität	• sehr wichtig	• sehr wichtig
	Verfügbarkeit	• Mangel vor allem bei unter 3-Jährigen	• Mangel bei 2- bis unter 3-Jährigen
	für unter 3-Jährige	• Großteils werden keine Nachteile für das Kind gesehen	• Mütter wollen selbst betreuen • Großeltern gelten oft als einzig akzeptable Alternative zur Selbstbetreuung • kleine Kinder sind in Krippen überfordert • Krippen sind ungünstig für die Kindesentwicklung
	für 3- bis unter 6-Jährige	• Kindergartenbesuch wird als wichtig erachtet • wichtig für Entwicklung sozialer Kompetenzen	• Kindergartenbesuch wird als wichtig erachtet • wichtig für Entwicklung sozialer Kompetenzen
Arbeitswelt	Teilzeitarbeit	• eher negativ	• positiv aber zu wenig Teilzeitarbeitsplätze • Lage und Ausmaß der Arbeitszeit selbst flexibel wählen können
	Vollzeitarbeit	• beste Lösung für Mütter	• eher nicht angestrebt
	Telearbeit	• gute Alternative • tw. schwer realisierbar	
	Haltung der Unternehmen (Wahrnehmung durch die Befragten)	• Mangelndes Problembewusstsein	• zu wenig entgegenkommend

		Frauenbeauftragte der Länder	Mütter
Gesetze	Dauer der Karenz	• richtig	• zu kurz
	Dauer des Kinderbetreuungsgeldes	• zu lange	• richtig
	Auseinanderfallen der Fristen (max. Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes - Kündigungsschutz aufgrund Karenzregelung)	• negativ • max. Kinderbetreuungsgeldbezugsdauer kürzen	• negativ • Kündigungsschutz verlängern
	Höhe des Kinderbetreuungsgeldes	• kein Anreiz für Väter	• zu niedrig um davon leben zu können • kein Anreiz bei hohem Einkommen
	Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld	• tw. schwierig darunter zu bleiben	• tw. schwierig darunter zu bleiben
Väter	Väterkarenz Karenz	• Wünschenswert aber Widerstand in Gesellschaft	• wenig Akzeptanz in Unternehmen • Angst vor Kündigung • zu hohe Einkommensverluste
	Ausmaß der Beteiligung an Erziehung	• Verpflichtende Beteiligung mittels Vater-Kind-Pass wünschenswert	• Rolle als Familienerhalter wichtig • mit Beteiligung in Freizeit weitgehend zufrieden
Mütter	Aktivität in Karenz	• zu wenig aktiv	• berufsrelevante Aktivitäten schwierig wegen Versorgung des Kindes
	Dauer der Unterbrechung	• zu lange	• wegen Kündigungsschutz teilweise ein halbes Jahr kürzer als gewünscht

Anhand der jeweiligen Erfahrungen und Werthaltungen ergeben sich für die Mütter und die Expertinnen zum Teil gleiche, zum Teil aber auch abweichende Wünsche bezüglich Verbesserungsmaßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei werden genannt:

## Verbesserungswünsche aus Sicht der Mütter

### Kinderbetreuungseinrichtungen

- Bedarfsgerechte Öffnungszeiten
- Flexiblere Nutzungsmöglichkeit innerhalb der Öffnungszeiten
- Kostensenkung bei den Elternbeiträgen
- Besseres Angebot für 2- bis 3-Jährige



## **Arbeitswelt**

---

- Ausweitung qualifizierter Teilzeitangebote
- An Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen orientierte Arbeitszeiten
- Flexibel wählbare Arbeitszeiten
- Entgegenkommen durch ArbeitgeberInnen

## **Gesetzliche Ebene**

---

- Harmonisierung von Kündigungsschutzzeiten, Bezugszeiten des Kinderbetreuungsgeldes und Aufnahmealter in Kindergärten
- Ein Elternteil soll Kinderbetreuungsgeld alleine in gesamter Länge beziehen können

## **Verbesserungswünsche aus Sicht der Expertinnen**

### **Arbeitswelt**

---

- Flexibel wählbare Arbeitszeiten
- MitarbeiterInnengespräche zur Planung von Karenz und Wiedereinstieg
- Informations- und Arbeitsangebote während der Karenzzeit
- Angebot von Telearbeit

### **Kinderbetreuungseinrichtungen**

---

- Flächendeckendes Angebot
- Bessere Unterbringungsmöglichkeit außerhalb der Wohngemeinde
- Bedarfsgerechte Öffnungszeiten während der Woche
- Zeitlich flexible Unterbringungsmöglichkeit
- Bessere Versorgung in der Ferienzeit
- Sozial gestaffelte Kosten bzw. generelle Kostensenkung
- Positive Bedeutung für die Entwicklung des Kindes aufzeigen

### **Kinderbetreuungsgeld**

---

- Verkürzung der maximalen Bezugsmöglichkeit des Kinderbetreuungsgeldes auf derzeitige Dauer des Kündigungsschutzes (Frauenbeauftragte der Bundesländer)
- Verlängerung des Kündigungsschutzes auf die derzeitige maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes (Frauenorganisationen)
- Einkommensabhängige Höhe eines Karenz- oder Kinderbetreuungsgeldes

- Erhöhung des Kinderbetreuungsgeldes durch Zusammenzug auf individuell gewählte kürzere Bezugsdauer
- Aufhebung der Zuverdienstgrenzen

### **Sonstige Gesetze**

---

- Verringerung der Rechtssetzungskompetenz der Länder und Zentralisierung der Gesetzgebung in Bereich der Gleichstellungsregelungen auf Bundesebene

### **Bewusstseinsbildung**

---

- im Bereich Mütter
  - Bedeutung von Selbstverwirklichung aufzeigen
  - Abbau des negativen Images von Kippen
  - Bedeutung der Erwerbstätigkeit für Schaffung und Erhaltung sozialer Kontakte aufzeigen
- im Bereich Väter
  - Bedeutung der Unterstützung durch Partner aufzeigen
  - Aktivierung der Väter
- auf gesellschaftlicher Ebene
  - Rollenbild der Mütter verändern
  - Akzeptanz der Berufstätigkeit von Müttern verstärken
- im Bereich der Unternehmen
  - mehr Familienfreundlichkeit

### **Informationsmaßnahmen**

---

- Verpflichtende Informationsveranstaltungen zum Wiedereinstieg, der Dauer der Karenzzeit und dem Verhalten und Planen während der Karenzzeit im Rahmen des Mutter-Kind-Passes bzw. eines Eltern-Kind-Passes
- Mehr Informationsveranstaltungen durch mobile Einrichtungen in kleinen Gemeinden
- Ausbau von Mentoring - Programmen
- Bedeutung der rechtzeitige Planung des Wiedereinstiegs aufzeigen
- Bedeutung des Kontakts zum Unternehmen während der Karenzzeit aufzeigen
- Weiterbildung während der Karenz
- Vorteile durch kürzere Unterbrechungsphasen aufzeigen
- Folgen langer Unterbrechungsphasen aufzeigen
- Langzeitfolgen von Teilzeitarbeit aufzeigen

## Einbezug der Väter

---

- Väterkarenz nach Prinzip „use it or lose it“
- Vater-Kind-Pass: Verpflichtungen zur Kinderversorgung (zum Beispiel Begleitung zum Kinderarzt)

## Literatur

Dörfler, Sonja und Kaindl, Markus (2007): Situation der Kinderbetreuung im Bundesländervergleich. Angebot, Nutzung und Rahmenbedingungen für Kinder unter sechs Jahren. Wien.

Einsiedler, Wolfgang (2005): Kleinkindforschung und Kleinkindbetreuung. in: <http://www.familienhandbuch.de>.

IFES (2005): Frauenbarometer 2005 - Berichtsstand. Wien.

Kränzl-Nagl, R. (1999): Optionen für außerfamiliäre Kinderbetreuung. in: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (Hrsg.): Österreichischer Familienbericht 1999. Band 2. Familien- & Arbeitswelt. Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbsfähigkeit. Wien. S. 208-213.

Kytir, Josef und Schrittwieser, Karin (2003): Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002. Wien.

Schulz, Wolfgang und Hummer, Christian (2005): Veränderungen in den Formen des Zusammenlebens und Wandel der Einstellungen zu Ehe und Familie. in: Schulz, Wolfgang; Haller, Max und Grausgruber, Alfred: Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004. Wiesbaden: S. 343-366.

Stadt Wien - Magistratsabteilung 11A (2005): 2005/06 Elternbeiträge. Wien.

Statistik Austria (2005): Kindertagesheimstatistik 2004/05. Wien.

## Internetquellen

<http://iambweb.ams.or.at/>

<http://portal.wko.at>

<http://wien.arbeiterkammer.at>

<http://www.wkw.at>

## Appendix



# Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Kindern im Vorschulalter in Österreich

### Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Bitte beantworten Sie anhand Ihres Wissens und Ihrer Erfahrung aus der Tätigkeit in Ihrer Organisation die Fragen in der vorgegebenen Reihenfolge. Kreuzen Sie dafür das zutreffende Feld in der dargestellten Form an.

zum Beispiel:

		sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	völlig unwichtig	keine Antwort
a	rechtliche Information	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	99
b	Langzeitfolgen der Entscheidungen	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	99

In der Regel ist in jeder Zeile ein Feld anzukreuzen. Ausnahmen davon werden ausdrücklich erwähnt.

Bei einigen Fragen sind konkrete Werte oder Texte einzutragen.

zum Beispiel:

Kind(er)

oder:

- I. Bitte beurteilen Sie die folgenden Faktoren auf ihre Stärke bei der Entscheidung über den Zeitpunkt des Wiedereinstieges. Geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach den Müttern sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig sind.

		sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	völlig unwichtig	keine Antwort
a	Ausmaß der Unterstützung durch den Partner	1	2	3	4	99
b	Meinung des Partners	1	2	3	4	99
c	Meinung von Verwandten und Freunden	1	2	3	4	99
d	Erwartungshaltung der Gesellschaft	1	2	3	4	99
e	Bildung der Mutter	1	2	3	4	99
f	berufliche Stellung der Mutter vor der Karenz	1	2	3	4	99
g	Einkommenshöhe der Mutter vor der Karenz	1	2	3	4	99
h	Arbeitsverhältnis vor der Unterbrechung (arbeitslos, Teilzeit, befristeter Vertrag,...)	1	2	3	4	99
i	Einkommen des Partners	1	2	3	4	99
j	finanzielle Notwendigkeiten	1	2	3	4	99
k	generelle Lage am Arbeitsmarkt	1	2	3	4	99
l	Vermögen der Frau sich selbst zu organisieren	1	2	3	4	99
m	Wunsch nach finanzieller Eigenständigkeit	1	2	3	4	99
n	Wunsch sich selbst zu verwirklichen	1	2	3	4	99
o	Wunsch die Kinder selbst zu betreuen	1	2	3	4	99
p	Vorstellung des Wohls der Kinder	1	2	3	4	99
q	Zahl der Kinder	1	2	3	4	99
r	Verfügbarkeit institutioneller Kinderbetreuungseinrichtungen	1	2	3	4	99
s	Verfügbarkeit alternativer Formen außerhäuslicher Kinderbetreuung (zum Beispiel Tagesmütter oder Kindergruppen)	1	2	3	4	99
t	Verfügbarkeit familiärer Betreuungspersonen (zum Beispiel Großeltern)	1	2	3	4	99

Im Folgenden stellen wir Ihnen einige Fragen zur Kinderbetreuung.

2. Inwieweit sind in *Ihrem Bundesland* für Mütter mit Kindern unter 3 Jahren folgende Faktoren im Bereich der Kinderbetreuung ein Hindernis bei der Erwerbspartizipation? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Erfahrung nach sehr stark, eher stark, eher schwach oder sehr schwach hemmend wirken.

		sehr stark	eher stark	eher schwach	sehr schwach	keine Antwort
a	Ausmaß der Informiertheit über die Angebote	1	2	3	4	99
b	regionale Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen	1	2	3	4	99
c	Öffnungszeiten am Morgen	1	2	3	4	99
d	Schließzeiten am Abend	1	2	3	4	99
e	Schließung über Mittag	1	2	3	4	99
f	fehlende Öffnung am Nachmittag	1	2	3	4	99
g	fehlende Flexibilität der Betreuung	1	2	3	4	99
h	Betreuungsangebot in Ferienzeiten	1	2	3	4	99
i	Qualität der Betreuung	1	2	3	4	99
j	Kosten der Betreuung	1	2	3	4	99
k	mangelhaftes Angebot an betrieblicher Kinderbetreuung	1	2	3	4	99
l	mangelhaftes Angebot an familienähnlichen Betreuungsformen (zum Beispiel Tagesmütter, Nannies)	1	2	3	4	99

		sehr stark	eher stark	eher schwach	sehr schwach	keine Antwort
m	schlechtes Image der Kinderkrippen	1	2	3	4	99
n	schlechtes Image von familienähnlichen Betreuungsformen (zum Beispiel Tagesmütter, Nannies)	1	2	3	4	99

3. Inwieweit sind in Ihrem Bundesland für Mütter mit Kindern zwischen 3 und 6 Jahren folgende Faktoren im Bereich der Kinderbetreuung ein Hindernis bei der Erwerbspartizipation? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Erfahrung nach sehr stark, eher stark, eher schwach oder sehr schwach hemmend wirken.

		sehr stark	eher stark	eher schwach	sehr schwach	keine Antwort
a	Ausmaß der Informiertheit über die Angebote	1	2	3	4	99
b	regionale Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen	1	2	3	4	99
c	Öffnungszeiten am Morgen	1	2	3	4	99
d	Schließzeiten am Abend	1	2	3	4	99
e	Schließung über Mittag	1	2	3	4	99
f	fehlende Öffnung am Nachmittag	1	2	3	4	99
g	fehlende Flexibilität der Betreuung	1	2	3	4	99
h	Betreuungsangebot in Ferienzeiten	1	2	3	4	99
i	Qualität der Betreuung	1	2	3	4	99
j	Kosten der Betreuung	1	2	3	4	99
k	mangelhaftes Angebot an betrieblicher Kinderbetreuung	1	2	3	4	99
l	mangelhaftes Angebot an familienähnlichen Betreuungsformen (zum Beispiel Tagesmütter, Nannies)	1	2	3	4	99
m	schlechtes Image der Kindergärten	1	2	3	4	99
n	schlechtes Image von familienähnlichen Betreuungsformen (zum Beispiel Tagesmütter, Nannies)	1	2	3	4	99

Die nächsten Fragen beziehen sich auf die Haltungen und Erwartungen der Gesellschaft an Mütter mit Kindern unter 6 Jahren.

4. Wie stark wirken folgende Haltungen in der Gesellschaft hemmend auf das Erwerbsverhalten von Müttern mit Kindern im Vorschulalter? Bitte geben Sie an, ob sie sich sehr stark, eher stark, eher schwach oder sehr schwach auswirken.

		sehr stark	eher stark	eher schwach	sehr schwach	keine Antwort
a	Ein Kind, das noch nicht zur Schule geht, leidet darunter, wenn seine Mutter berufstätig ist.	1	2	3	4	99
b	Berufstätige Mütter haben ein weniger herzliches und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kinder.	1	2	3	4	99
c	Das Familienleben leidet darunter, wenn die Mutter berufstätig ist.	1	2	3	4	99
d	Die Aufgabe des Mannes ist es Geld zu verdienen, die der Frau sich um Haushalt und Familie zu kümmern	1	2	3	4	99

5. Welche Erwartung in Bezug auf die Erwerbstätigkeit hat die Gesellschaft an Mütter mit Kindern unter 3 Jahren, zwischen 3 und 6 Jahren und über 6 Jahren? Sollen diese gar nicht, geringfügig, in Teilzeit oder in Vollzeit erwerbstätig sein?

		gar nicht	geringfügig	in Teilzeit	in Vollzeit	keine Antwort
a	mit Kindern unter 3 Jahren	1	2	3	4	99
b	mit Kindern zwischen 3 und 6 Jahren	1	2	3	4	99
c	mit Kindern über 6 Jahren	1	2	3	4	99

Als nächstes stellen wir Ihnen Fragen zu den Wünschen der Mütter.

6. Welche Wünsche in Bezug auf die Erwerbstätigkeit haben Mütter mit Kindern unter 3 Jahren, zwischen 3 und 6 Jahren und über 6 Jahren? Wollen sie tendenziell gar nicht, geringfügig, in Teilzeit oder in Vollzeit erwerbstätig sein?

		gar nicht	geringfügig	in Teilzeit	in Vollzeit	keine Antwort
a	mit Kindern unter 3 Jahren	1	2	3	4	99
b	mit Kindern zwischen 3 und 6 Jahren	1	2	3	4	99
c	mit Kindern über 6 Jahren	1	2	3	4	99

7. Zu welchem Zeitpunkt nach der Geburt des jüngsten Kindes würden Mütter gerne in die Erwerbstätigkeit zurückkehren? Möchten sie dies deutlich früher, etwas früher, etwas später oder deutlich später als zum tatsächlich gesetzten Zeitpunkt tun oder entspricht der gesetzte Zeitpunkt deren Wünschen?

		deutlich früher	etwas früher	zum gesetzten Zeitpunkt	etwas später	deutlich später	keine Antwort
	Mütter würden gerne ... wiedereinsteigen	1	2	3	4	5	99

8. In welchem Zeitraum nach dem Entschluss wieder erwerbstätig zu sein, schaffen die meisten Mütter, die mit Ihrer Organisation Kontakt aufnehmen, den beruflichen Wiedereinstieg?

		kürzer als 6 Monate	6 bis 12 Monate	länger als 1 Jahr	keine Antwort
a	Mütter, die sich noch in Karenz befinden	1	2	3	99
b	Mütter, die bereits 2,5 Jahre zu Hause sind	1	2	3	99
c	Mütter, die bereits 6 Jahre zu Hause sind	1	2	3	99
d	Mütter, die bereits 10 Jahre oder länger zu Hause sind	1	2	3	99

Der nächste Fragenkomplex beschäftigt sich mit dem Arbeitsmarkt. Bitte beachten Sie, dass sich die Fragen jeweils auf Frauen mit Kindern im Vorschulalter beziehen!

9. Wie wirkt sich Ihrer Meinung nach eine sehr hohe Qualifikation von Frauen auf die Chancen aus, folgende Arbeitszeiten verwirklichen zu können?

		sehr positiv	eher positiv	gar nicht	eher negativ	sehr negativ	keine Antwort
a	eine reduzierte Erwerbstätigkeit während des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes	1	2	3	4	5	99
b	Teilzeitarbeit nach dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes	1	2	3	4	5	99



10. Wie wirkt sich Ihrer Meinung nach eine sehr niedrige Qualifikation von Frauen auf die Chancen aus, folgende Arbeitszeiten verwirklichen zu können?

		sehr positiv	eher positiv	gar nicht	eher negativ	sehr negativ	keine Antwort
a	eine reduzierte Erwerbstätigkeit während des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes	1	2	3	4	5	99
b	Teilzeitarbeit nach dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes	1	2	3	4	5	99

11. Wie beurteilen Sie die Chancen einer reduzierten Erwerbstätigkeit für folgende Branchen? Bitte geben Sie an, ob Sie diese für sehr gut, eher gut, eher schlecht oder sehr schlecht halten.

		sehr gut	eher gut	eher schlecht	sehr schlecht	keine Antwort
a	Handel	1	2	3	4	99
b	Industrie	1	2	3	4	99
c	Handwerk und Gewerbe	1	2	3	4	99
d	Banken und Versicherungen	1	2	3	4	99
e	Tourismus und Gastronomie	1	2	3	4	99
f	Information und Consulting (zum Beispiel Werbung, Telekommunikation, Medien)	1	2	3	4	99
g	Transport und Verkehr	1	2	3	4	99
h	Öffentlicher Dienst	1	2	3	4	99

12. Wie beurteilen Sie die folgenden Arbeitsmodelle in Bezug auf die Effizienz für den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern? Bitte geben Sie an, ob Sie diese für sehr geeignet, eher geeignet, eher ungeeignet oder völlig ungeeignet halten.

		sehr geeignet	eher geeignet	eher ungeeignet	völlig ungeeignet	keine Antwort
a	Werkvertrag, freier Dienstvertrag	1	2	3	4	99
b	Geringfügige Beschäftigung	1	2	3	4	99
c	Teilzeitarbeit	1	2	3	4	99
d	Vollzeitarbeit	1	2	3	4	99
e	Telearbeit	1	2	3	4	99
f	Beginn einer selbständigen Erwerbstätigkeit	1	2	3	4	99

13. Wie schätzen Sie die generellen Beschäftigungschancen von Müttern in folgenden Branchen ein? Bitte geben Sie an, ob Sie diese für sehr gut, eher gut, eher schlecht oder sehr schlecht halten.

		sehr gut	eher gut	eher schlecht	sehr schlecht	keine Antwort
a	Handel	1	2	3	4	99
b	Industrie	1	2	3	4	99
c	Handwerk und Gewerbe	1	2	3	4	99
d	Banken und Versicherungen	1	2	3	4	99
e	Tourismus und Gastronomie	1	2	3	4	99
f	Information und Consulting (zum Beispiel Werbung, Telekommunikation, Medien)	1	2	3	4	99
g	Transport und Verkehr	1	2	3	4	99
h	Öffentlicher Dienst	1	2	3	4	99

14. Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zur Teilzeitarbeit. Stimmen Sie diesen Aussagen völlig zu, eher zu, eher nicht zu oder überhaupt nicht zu?

		stimme völlig zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Antwort
a	Teilzeitarbeit ist für Mütter einer der besten Möglichkeiten Kontakt zur Erwerbstätigkeit zu halten	1	2	3	4	99
b	Teilzeitarbeit stellt ein Hindernis bei den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten dar	1	2	3	4	99
c	Frauen haben Schwierigkeiten aus Teilzeitarbeit in eine Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren	1	2	3	4	99
d	Die Lage der Arbeitszeit ist häufig ein Problem bei der Vereinbarkeit mit Kindern	1	2	3	4	99
e	Das Ausmaß der Wochenstunden ist häufig ein Problem bei Teilzeitarbeit	1	2	3	4	99
f	Teilzeitbeschäftigte Mütter werden mit der Belastung von Beruf und Familie stärker alleingelassen als vollzeitbeschäftigte Mütter	1	2	3	4	99

15. Wie sehr kommen folgende Teilzeitleösungen den Bedürfnissen von Müttern mit Kindern im Vorschulalter entgegen?

		sehr stark	eher stark	eher gering	überhaupt nicht	keine Antwort
a	Arbeitszeit vormittags	1	2	3	4	99
b	Arbeitszeit nachmittags	1	2	3	4	99
c	Arbeitszeit abends	1	2	3	4	99
d	einzelne Tage in der Woche ganztags	1	2	3	4	99
e	am Wochenende	1	2	3	4	99
f	im Rahmen von Schichtarbeit	1	2	3	4	99

16. Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zum beruflichen Wiedereinstieg zu?

		stimme völlig zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Antwort
	Der Wiedereinstieg ist für Mütter vielfach mit einem beruflichen Abstieg verbunden	1	2	3	4	99

17. Als nächstes stellen wir Ihnen eine Frage zu Unterschieden innerhalb Ihres Bundeslandes. Wie sehr differenzieren in Ihrem Bundesland folgende Faktoren mit dem regionalen Umfeld? Bitte geben Sie an, ob sie sehr stark, eher stark, eher schwach oder überhaupt nicht differenzieren.

		sehr stark	eher stark	eher schwach	überhaupt nicht	keine Antwort
a	die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen	1	2	3	4	99
b	das Angebot geeigneter Teilzeitarbeitsplätze	1	2	3	4	99
c	die gesellschaftliche Erwartungshaltung	1	2	3	4	99
d	die Mobilitätschancen	1	2	3	4	99

Im folgenden stellen wir Ihnen einige Fragen zu den verkehrsbezogenen Mobilitätsmöglichkeiten in Ihrem Bundesland.

18. Wie sehr behindern folgende Faktoren in Ihrem Bundesland die Mobilitätschancen von Müttern?

		sehr stark	eher stark	eher gering	überhaupt nicht	keine Antwort
a	kein eigenes Auto zur Verfügung	1	2	3	4	99
b	schlechtes Angebot beim öffentlichen Verkehr	1	2	3	4	99

19. In welchem Ausmaß treten Mobilitätsprobleme bei folgenden Bereichen auf?

		sehr stark	eher stark	eher gering	überhaupt nicht	keine Antwort
a	schlechte Erreichbarkeit des Kindergartens / der Kinderkrippe	1	2	3	4	99
b	schlechte Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes	1	2	3	4	99

Der nächste Fragenblock beschäftigt sich mit dem Verhalten und der Informiertheit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter.

20. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zum Verhalten von Müttern. Geben Sie dabei an, ob Sie diesen Aussagen völlig zustimmen, eher zustimmen, eher nicht zustimmen oder überhaupt nicht zustimmen.

		stimme völlig zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Antwort
a	Mütter bleiben allgemein zu lange in Karenz	1	2	3	4	99
b	Mütter beginnen zu spät mit den Planungen ihres Wiedereinstiegs	1	2	3	4	99
c	Mütter schätzen ihre Wiedereinstiegschancen realistisch ein	1	2	3	4	99
d	Mütter sind in der Karenzzeit zu wenig aktiv, um einen problemlosen Wiedereinstieg zu schaffen	1	2	3	4	99
e	Mütter nehmen in der Karenzzeit vorhandene Kontaktangebote der Unternehmungen zu wenig wahr	1	2	3	4	99
f	Mütter nutzen die Zuverdienstmöglichkeiten während des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes zu wenig	1	2	3	4	99
g	Mütter beherzigen ihr Wissen über die Konsequenzen ihres Verhaltens zu wenig	1	2	3	4	99

21. Wie gut sind Frauen über die Folgen ihres Verhaltens informiert? Bitte geben Sie an, ob diese großteils sehr gut, eher gut, eher schlecht oder sehr schlecht informiert sind.

		sehr gut	eher gut	eher schlecht	sehr schlecht	keine Antwort
a	über die Folgen langer Karenzpausen	1	2	3	4	99
b	über die Folgen der fehlenden rechtzeitigen Wiedereinstiegsplanung	1	2	3	4	99
c	über die Folgen von Teilzeitarbeit (zum Beispiel in Bezug auf die Pensionshöhe)	1	2	3	4	99

22. Wie gut sind Frauen über gesetzliche Regelungen informiert? Bitte geben Sie an, ob diese großteils sehr gut, eher gut, eher schlecht oder sehr schlecht informiert sind.

		sehr gut	eher gut	eher schlecht	sehr schlecht	keine Antwort
a	darüber, dass der Kündigungsschutz bereits ein halbes Jahr vor dem spätesten Bezugsende des Kinderbetreuungsgeldes abläuft	1	2	3	4	99
b	über die Regelungen der Elternteilzeit	1	2	3	4	99

Nun stellen wir Ihnen einige Fragen zu Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern im Vorschulalter.

23. Für wie wichtig halten Sie folgende Verhaltensweisen während der Karenzzeit? Halten Sie diese für sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig?

		sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	völlig unwichtig	keine Antwort
a	regelmäßiger Kontakt zum Unternehmen ohne zu arbeiten	1	2	3	4	99
b	eine reduzierte Erwerbstätigkeit während der Karenzzeit	1	2	3	4	99
c	Weiterbildungsmaßnahmen	1	2	3	4	99
d	Mentoring – Programme (Beratung durch wiedereingestiegene Eltern)	1	2	3	4	99

24. Für wie wichtig halten Sie im Zusammenhang mit der Erwerbspartizipation bzw. dem Wiedereinstieg von Müttern folgende Maßnahmen? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig sind.

		sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	völlig unwichtig	keine Antwort
a	die Ausbildung von Mädchen in typischen Männerberufen	1	2	3	4	99
b	der Ausbau mobiler Beratungs- und Schulungseinrichtungen zur besseren Versorgung ländlicher Gebiete	1	2	3	4	99
c	die Verbesserung der Chancen das Kind in einer Betreuungseinrichtung außerhalb der Wohngemeinde unterzubringen (zum Beispiel in der Gemeinde des Arbeitsplatzes)	1	2	3	4	99
d	die Förderung alternativer Kinderbetreuungsformen (zum Beispiel Tagesmütter oder Kindergruppen)	1	2	3	4	99
e	die Förderung von Betriebskindergärten / Betriebskrippen	1	2	3	4	99
f	die Reduktion der Kosten der Kinderbetreuung	1	2	3	4	99
g	Potentialanalysen bei Wiedereinsteigerinnen	1	2	3	4	99

25. Für wie wichtig halten Sie im Zusammenhang mit der Erwerbspartizipation bzw. dem Wiedereinstieg von Müttern folgende Beratungsinhalte? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig sind.

		sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	völlig unwichtig	keine Antwort
a	rechtliche Information	1	2	3	4	99
b	Langzeitfolgen der Entscheidungen	1	2	3	4	99
c	Aufzeigen von akuten Problemen	1	2	3	4	99

		sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	völlig unwichtig	keine Antwort
d	Information über Weiterbildungsmaßnahmen	1	2	3	4	99
e	Information über Umschulungsmaßnahmen	1	2	3	4	99
f	Information zum Verhalten vor dem Karenzantritt	1	2	3	4	99
g	Information zum Verhalten während der Karenz	1	2	3	4	99
h	Information in der Wiedereinstiegsphase	1	2	3	4	99
i	Information unter 14-Jähriger zur Wahl der beruflichen Ausbildung	1	2	3	4	99

26. Für wie wichtig halten Sie im Zusammenhang mit der Erwerbspartizipation bzw. dem Wiedereinstieg von Müttern folgende Schulungsinhalte? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig sind.

		sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	völlig unwichtig	keine Antwort
a	Nachholen von Schulabschlüssen	1	2	3	4	99
b	Fremdsprachenkurse	1	2	3	4	99
c	EDV - Kurse	1	2	3	4	99
d	Fachspezifische Kurse (aus dem Arbeitsbereich in dem man vor der Karenzzeit gearbeitet hat)	1	2	3	4	99
e	Umschulungskurse	1	2	3	4	99
f	Kurse zur Unternehmensgründung	1	2	3	4	99

27. Für wie wichtig halten Sie folgende Zielgruppen für Bewusstseinskampagnen in Bezug auf die Verbesserung der Erwerbschancen von Müttern? Halten Sie diese für sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig?

		sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	völlig unwichtig	keine Antwort
a	Unternehmen	1	2	3	4	99
b	Gesellschaft generell	1	2	3	4	99
c	Mütter	1	2	3	4	99
d	Väter	1	2	3	4	99

28. Und wie bewerten Sie die Inhalte solcher Bewusstseinskampagnen? Halten Sie diese für sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig?

		sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	völlig unwichtig	keine Antwort
a	finanzielle Unabhängigkeit vom Partner	1	2	3	4	99
b	finanzielle Absicherung im Alter / Pensionsansprüche	1	2	3	4	99
c	soziale Kontakte zu MitarbeiterInnen	1	2	3	4	99
d	Rollenbild der Mütter	1	2	3	4	99
e	Beteiligung der Väter an der Kindererziehung und an der Haushaltsführung	1	2	3	4	99
f	Bedeutung des Kindergartens für Kinder	1	2	3	4	99
g	Abbau der Hemmnisse Kinder in Krippen zu geben	1	2	3	4	99
h	Bedeutung der beruflichen Selbstverwirklichung der Mütter	1	2	3	4	99
i	Bedeutung der persönlichen Selbstverwirklichung der Mütter	1	2	3	4	99

Wir stellen Ihnen nun einige Fragen zur Karenzregelung und zum Kinderbetreuungsgeld sowie zu generellen gesetzlichen Regelungen.

29. In welcher Form wirkt sich das Kinderbetreuungsgeld auf den Zeitpunkt der Geburt weiterer Kinder aus? Bitte geben Sie an, ob sich Ihrer Meinung nach der Zeitraum zwischen den Geburten vergrößert, nicht verändert oder verkleinert hat.

	vergrößert	nicht verändert	verkleinert	keine Antwort
Durch die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes hat sich der Abstand zwischen den Geburten ...	1	2	3	99

30. Um den Wiedereinstieg von Müttern optimal zu unterstützen ist ...

	viel zu lange	etwas zu lange	gerade richtig	etwas zu kurz	viel zu kurz	keine Antwort
a die maximale Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz ...	1	2	3	4	5	99
b die maximale Dauer des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes ...	1	2	3	4	5	99

	viel zu hoch	etwas zu hoch	gerade richtig	etwas zu niedrig	viel zu niedrig	keine Antwort
c die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes ...	1	2	3	4	5	99

31. Hier sind einige mögliche Folgen des Kinderbetreuungsgelds angeführt. Trifft das Ihrer Ansicht nach sehr, eher, eher nicht oder überhaupt nicht zu?

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Antwort
a eine gute Vereinbarkeit von Mutterrolle und Berufstätigkeit der Frauen	1	2	3	4	99
b dass die Frauen aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden	1	2	3	4	99
c eine Erleichterung des Wiedereintritts von Frauen in den Beruf	1	2	3	4	99
d dass die Mütter die Kinderbetreuung über einen längeren Zeitraum selbst übernehmen können	1	2	3	4	99
e eine angemessene Bewertung der Betreuungs- und Familienarbeit	1	2	3	4	99
f eine Förderung der Beteiligung des Mannes an der Betreuung und Erziehung des Kindes	1	2	3	4	99
g dass vermehrt außerhäusliche Kinderbetreuung bezahlt werden kann	1	2	3	4	99
h dass Frauen länger als die arbeitsrechtliche Karenz (2 Jahre) zu Hause bleiben	1	2	3	4	99
i durch das Kindergeld sind Frauen pensionsrechtlich gut abgesichert	1	2	3	4	99
j trägt dazu bei, dass Familien nicht in Armut geraten	1	2	3	4	99

32. Über das Kinderbetreuungsgeld wird immer wieder diskutiert. Hier sind nun einige mögliche Änderungen der derzeitigen Regelungen angeführt. Geben Sie bitte an, ob Sie da sehr dafür, eher dafür, eher dagegen oder sehr dagegen wären?

		sehr dafür	eher dafür	eher dagegen	sehr dagegen	keine Antwort
a	Die Zuverdienstgrenze wird abgeschafft und die Dauer des Kindergeld-Bezuges auf 2 Jahre verkürzt	1	2	3	4	99
b	Die Zuverdienstgrenze wird erhöht und die Bezugsdauer bleibt gleich	1	2	3	4	99
c	Eine Wahlmöglichkeit wird geschaffen, das Kindergeld nur in halber Höhe zu beziehen und dafür doppelt so lang und ohne Zuverdienstgrenze	1	2	3	4	99
d	Eine Wahlmöglichkeit wird geschaffen, das Kindergeld nur halb so lange aber in doppelter Höhe zu beziehen	1	2	3	4	99
e	Die Zuverdienstgrenze wird abgeschafft. Dafür muss das Ausmaß der Arbeitszeit nachweislich reduziert werden. Die Bezugsdauer des Kindergeld-Bezuges bleibt gleich	1	2	3	4	99
f	Das Kinderbetreuungsgeld wird zum Einkommensersatz (80% des Einkommens vor der Geburt des Kindes) und auf 2 Jahre beschränkt	1	2	3	4	99
g	Ein Teil der 2 Jahre der arbeitsrechtlichen Karenz sollte nach dem Prinzip „use it or loose it“ an die Inanspruchnahme des Vaters geknüpft werden.	1	2	3	4	99

33. In der Karenzzeit hat man derzeit für 2 Jahre einen rechtlichen Arbeitsplatzschutz. Das Kinderbetreuungsgeld kann eine Person aber bis zu 2 ½ Jahre beziehen, verliert also im letzten halben Jahr den rechtlichen Anspruch auf den früheren Arbeitsplatz. Für welche Regelung wären Sie da am ehesten?

(bitte nur eine Variante auswählen)

der rechtliche Anspruch auf den früheren Arbeitsplatz sollte um dieses halbe Jahr verlängert werden	1
der Kindergeldbezug sollte auf 2 Jahre verkürzt werden	2
die Regelung so wie bisher, also mit den unterschiedlichen Fristen	3
keine Antwort	99

34. Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zu möglichen gesetzlichen Regelungen. Geben Sie an, ob Sie diesen Aussagen völlig zustimmen, eher zustimmen, eher nicht zustimmen oder überhaupt nicht zustimmen.

		stimme völlig zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Antwort
a	Die Einführung eines Papamonats anlässlich der Geburt eines Kindes würde sich letztendlich positiv auf die Erwerbschancen von Müttern auswirken	1	2	3	4	99
b	Gesetze, welche die arbeitsrechtlichen Ansprüche von Müttern stärken, verringern bei Unternehmen die generelle Bereitschaft, Frauen aufzunehmen	1	2	3	4	99

		stimme völlig zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Antwort
c	Die Dauer des Kündigungsschutzes nach dem Wiedereinstieg im Rahmen der gesetzlichen Karenzzeit ist zu kurz	1	2	3	4	99

35. Wie beurteilen Sie die Aktivitäten der Politik in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen? Unternimmt diese sehr viel, eher viel, eher wenig oder sehr wenig zur Steigerung der Erwerbstätigkeit von Müttern?

		sehr viel	eher viel	eher wenig	sehr wenig	keine Antwort
a	Insgesamt betrachtet unternimmt die Bundespolitik ... zur Steigerung der Erwerbspartizipation von Müttern.	1	2	3	4	99
b	Insgesamt betrachtet unternimmt die Landespolitik meines Bundeslandes ... zur Steigerung der Erwerbspartizipation von Müttern	1	2	3	4	99

36. Bitte beurteilen Sie die aktuelle Situation zur Vereinbarung von Beruf und Familie.

		sehr gut	eher gut	eher schlecht	sehr schlecht	keine Antwort
	Insgesamt betrachtet sind die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter mit Kindern im Vorschulalter ...	1	2	3	4	99

37. Bitte beurteilen Sie Veränderungen zur Vereinbarung von Beruf und Familie in den letzten 10 Jahren.

		stark verbessert	etwas verbesser	nicht verändert	etwas ver- schlechtert	stark ver- schlechtert	keine Antwort
	Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sich in den letzten 10 Jahren für Frauen mit Kindern im Vorschulalter ...	1	2	3	4	5	99

Wir bitten Sie, nun einige Fragen zu Ihrer Organisation zu beantworten.

38. In welchem Bundesland befindet sich Ihre Organisation? (bitte nur eine Variante auswählen)

Burgenland	1
Kärnten	2
Niederösterreich	3
Oberösterreich	4
Salzburg	5
Steiermark	6
Tirol	7
Vorarlberg	8
Wien	9



## 39. Welche dieser Leistungen bietet Ihre Organisation an?

		wird angeboten	wird nicht angeboten
a	generelle Berufsberatung	1	2
b	Wiedereinstiegsberatung	1	2
c	Information zu rechtlichen Fragen	1	2
d	Weiterbildungskurse / Umschulungskurse	1	2
e	Bewusstseinskampagnen	1	2
f	sonstige	1	2

## 40. Wie häufig wenden sich folgende Frauen an Ihre Organisation?

		sehr häufig	häufig	selten	fast nie
a	eher schlecht ausgebildete Frauen	1	2	3	4
b	eher gut ausgebildete Frauen	1	2	3	4
c	Frauen aus ländlichen Regionen	1	2	3	4
d	Frauen aus städtischen Regionen	1	2	3	4
e	Frauen vor dem Karenzantritt	1	2	3	4
f	Frauen in Karenz	1	2	3	4
g	Frauen unmittelbar nach dem Auslaufen des Kinderbetreuungsgeldes	1	2	3	4
h	Frauen mit einer sehr langen beruflichen Unterbrechung (zuminderst 6 Jahre)	1	2	3	4
i	Frauen mit Wiedereinstiegsproblemen	1	2	3	4
j	Frauen mit einem Kind	1	2	3	4
k	Frauen mit mehreren Kindern	1	2	3	4
l	Frauen aus Ihrer Gemeinde	1	2	3	4

## 41. Welche Frauen werden unzureichend erreicht? Bitte geben Sie an, ob diese Ihrer Meinung nach deutlich öfter, etwas öfter oder nicht öfter Beratungsstellen aufsuchen sollten.

		deutlich öfter	etwas öfter	nicht öfter
a	eher schlecht ausgebildete Frauen	1	2	3
b	eher gut ausgebildete Frauen	1	2	3
c	Frauen aus ländlichen Regionen	1	2	3
d	Frauen aus städtischen Regionen	1	2	3
e	Frauen vor dem Karenzantritt	1	2	3
f	Frauen in Karenz	1	2	3
g	Frauen unmittelbar nach dem Auslaufen des Kinderbetreuungsgeldes	1	2	3
h	Frauen mit einer sehr langen beruflichen Unterbrechung (zumindest 6 Jahre)	1	2	3
i	Frauen mit Wiedereinstiegsproblemen	1	2	3
j	Frauen mit einem Kind	1	2	3
k	Frauen mit mehreren Kindern	1	2	3
l	Frauen aus Ihrer Gemeinde	1	2	3

## 42. Wie viele Frauen wenden sich zu den Bereichen Erwerbstätigkeit und Wiedereinstieg im Monat durchschnittlich an Ihre Organisation?

 Frauen

43. Wie viele MitarbeiterInnen hat Ihre Organisation?

<input type="text"/>	Teilzeit beschäftigte MitarbeiterInnen
<input type="text"/>	Vollzeit beschäftigte MitarbeiterInnen
<input type="text"/>	ehrenamtliche MitarbeiterInnen

44. Erhält Ihre Organisation finanzielle Förderungen? (Mehrfachnennungen möglich)

nein	1
ja, von der Gemeinde	2
ja, vom Bundesland	3
ja, vom Bund	4
ja, von anderen öffentlichen Stellen	5
ja, von sonstigen Stellen	6

Abschließend bitten wir Sie, uns einige Angaben zu Ihrer Person zu geben.

45. Geschlecht (bitte nur eine Variante auswählen)

männlich	1
weiblich	2

46. Geburtsjahr

47. Zahl an Kindern

 Kind(er)

48. Familienstand (bitte nur eine Variante auswählen)

ledig	1
verheiratet	2
geschieden	3
verwitwet	4

49. Höchster Schulabschluss (bitte nur eine Variante auswählen)

Pflichtschule	1
Lehre / BMS	2
Matura	3
Universität / FH	4

50. Welche Funktion haben Sie in der Organisation?

51. In welchem Arbeitsverhältnis stehen Sie zur Organisation? (bitte nur eine Variante auswählen)

hauptberuflich	1
nebenberuflich	2
ehrenamtlich	3

52. Bitte geben Sie den Namen Ihrer Organisation an. Wir benötigen diese Information um zu wissen, welche Organisationen den Fragebogen bereits ausgefüllt haben. Für die Auswertung und der Präsentation der Ergebnisse werden diese Angaben nicht verwendet, sodass Ihre Anonymität garantiert ist.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

## **Zuletzt erschienene Working Papers**

- Wernhart, Georg, Norbert Neuwirth: Haushaltseinkommen und Einkommenselastizität der Erwerbsbeteiligung von Müttern. Ergebnisse aus dem EU-SILC 2004. Nr. 63/2007
- Dörfler, Sonja, Markus Kaindl: Situation der Kinderbetreuung im Bundesländervergleich. Angebot, Nutzung und Rahmenbedingungen für Kinder unter sechs Jahren. Nr. 62/2007
- Rille-Pfeiffer, Christiane: Geburtenentwicklung und Kinderwunsch im europäischen Vergleich. Eine Analyse der Länder Österreich, Schweden und Spanien (Teil 1). Nr. 61/2007
- Geserick, Christine, Olaf Kapella: 15 mal CSR. Familienrelevante Corporate Social Responsibility im österreichischen Unternehmensalltag. Ergebnisse einer qualitativen Studie. Nr. 60/2007
- Neuwirth, Norbert: The Determinants of Activities within the Family. A SUR-approach to Time-Use-Studies. Nr. 59/2007
- Kapella, Olaf: Familienfreundlichkeit. Definition und Indikatoren. Nr. 58/2007
- Dörfler, Sonja: Kinderbetreuungskulturen in Europa. Ein Vergleich vorschulischer Kinderbetreuung in Österreich, Deutschland, Frankreich und Schweden. Nr. 57/2007
- Wernhart, Georg, Norbert Neuwirth: Eine Analyse zum subjektiven Wohlbefinden in Österreich. Wie glücklich machen Partnerschaft, Kinder und Einkommen wirklich? Happiness Research auf Basis des ISSP 2002. Nr. 56/2007
- Kaindl, Markus, Norbert Neuwirth: Das Arbeitsangebot von Müttern. Ein Strukturgleichungsmodell zur Integration von individuellen Wertvorstellungen und Rollenverständnissen in klassischen Arbeitsangebotsschätzungen. Eine Analyse auf Basis des ISSP 2002. Nr. 55/2007
- Wernhart, Georg, Norbert Neuwirth: Geschlechterrollenwandel und Familienwerte (1988-2002). Österreich im europäischen Vergleich. Ergebnisse auf Basis des ISSP 1988, 2002. Nr. 54/2007
- Geserick, Christine, Astrid Haider, Brigitte Cizek, Gilbert Baumgartner: Familienrelevante CSR-Maßnahmen österreichischer Unternehmen 2005. Eine Recherche zu externen Maßnahmen. Nr. 53/2006
- Dörfler, Sonja, Benedikt Krenn: Kinderbeihilfenpakete im internationalen Vergleich. Monetäre Transferleistungen und Steuersysteme im Bereich der Familienförderung in Österreich, Deutschland, Norwegen und Schweden. Nr. 52/2005
- Schipfer, Rudolf Karl: Der Wandel der Bevölkerungsstruktur in Österreich. Auswirkungen auf Regionen und Kommunen. Nr. 51/2005
- Cizek, Brigitte, Olaf Kapella, Maria Steck: Kommunikationspsychologie. Grundlagen. Nr. 50/2005
- Cizek, Brigitte, Olaf Kapella, Maria Steck: Entwicklungstheorie II. Adoleszenz. Nr. 49/2005
- Cizek, Brigitte, Olaf Kapella, Maria Steck: Entwicklungstheorie I. Kleinkindalter – Kindergarten – Volksschule. Nr. 48/2005
- Geserick, Christine: Neue Medien im familialen Kontext. Eine Recherche zu Studienergebnissen im Zusammenhang mit Nutzung, Chancen und Herausforderungen im Familienalltag. Nr. 47/2005
- Neuwirth, Norbert: Parents' time, allocated for child care? An estimation system on parents' caring activities. Nr. 46/2004
- Neuwirth, Norbert, Astrid Haider: The Economics of the Family. A Review of the development and a bibliography of recent papers. Nr. 45/2004
- Neuwirth, Norbert: masFIRA - Multi-agent-system on Family Formation and Intra-family Resource Allocation. An Agent-based Simulation Approach to the Manser/Brown Model - Technical Documentation of the Prototype. Nr. 44/2004
- Dörfler, Sonja: Außerfamiliäre Kinderbetreuung in Österreich - Status Quo und Bedarf. Nr. 43/2004
- Haider, Astrid, Guido Heineck und Norbert Neuwirth: Zwischen Reproduktions- und Erwerbsarbeit: Der Zusammenhang von Kinderbetreuung, Pflege und Frauenerwerbstätigkeit. Nr. 42/2004
- Buchebner-Ferstl, Sabine: Das Paar beim Übergang in den Ruhestand. Ergebnisse einer qualitativen Studie. Nr. 41/2004

- Heineck, Guido, Astrid Haider und Norbert Neuwirth: Determinanten abhängiger Selbstständigkeit in Österreich. Nr. 40/2004
- Heineck, Guido: Religion, Attitudes towards Working Mothers and Wives' Full-time Employment. Evidence for Austria, Germany, Italy, the UK, and the USA. Nr. 39/2004
- Dörfler, Sonja, Josef Meichenitsch: Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop? Nr. 38/2004
- Meichenitsch, Josef: Kinder + Studium = Gesundheitsvorsorge? Eine empirische Analyse des primären Gesundheitsverhaltens in Österreich. Nr. 37/2004
- Dörfler, Sonja: Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Teil 1: Arbeitszeit und Arbeitsort. Nr. 36/2004
- Kapella, Olaf, Christiane Rille-Pfeiffer: Über den Wunsch, ein Kind zu bekommen. Kinderwunsch hetero- und homosexueller Paare. Nr. 35/2004
- Kapella, Olaf: Stahlhart – Männer und erektile Dysfunktion. Nr. 34/2003
- Städtner, Karin: Female Employment Patterns around First Childbirth in Austria. Nr. 33/2003
- Schwarz, Franz: Sozio-ökonomische Ungleichheiten im Gesundheitsverhalten in Österreich / Socio-economic Inequalities in Health Behavior in Austria. Nr. 32/2003
- Dörfler, Sonja: Nutzung und Auswirkungen von Arbeitsarrangements zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Nr. 31/2003
- Dörfler, Sonja: Familienpolitische Leistungen in ausgewählten europäischen Staaten außerhalb der Europäischen Union. Nr. 30/2002
- Städtner, Karin, Martin Spielauer: The Influence of Education on Quantum, Timing and Spacing of Births in Austria. Nr. 29/2002
- Buchebner-Ferstl, Sabine: Partnerverlust durch Tod. Eine Analyse der Situation nach der Verwitwung mit besonderer Berücksichtigung von Geschlechtsunterschieden. Nr. 28/2002
- Schwarz, Franz, Martin Spielauer, Karin Städtner: University Education. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria. Nr. 27/2002
- Schwarz, Franz, Martin Spielauer: The Composition of Couples According to Education and Age. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria. Nr. 26/2002
- Städtner, Karin: Arbeitsmarktrelevante Konsequenzen der Inanspruchnahme von Elternkarenz. Nr. 25/2002
- Pfeiffer-Gössweiner, Veronika, Johannes Pflegerl: Migration in the European Union: An Overview of EU Documents and Organisations Focusing on Migration. Nr. 24/2002/E
- Schwarz, Franz, Martin Spielauer, Karin Städtner: Gender, Regional and Social Differences at the Transition from Lower to Upper Secondary Education. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria. Nr. 23/2002
- Dörfler, Sonja: Familienpolitische Maßnahmen zum Leistungsausgleich für Kinderbetreuung – ein Europavergleich. Nr. 22/2002
- Pflegerl, Johannes: Family and Migration. Research Developments in Europe: A General Overview. Nr. 21/2002
- Dörfler, Sonja, Karin Städtner: European Family Policy Database – Draft Manual. Nr. 20/2002
- Buchebner-Ferstl, Sabine: Die Partnerschaft als Ressource bei kritischen Lebensereignissen am Beispiel der Pensionierung. Nr. 19/2002
- Spielauer, Martin: The Potential of Dynamic Microsimulation in Family Studies: A Review and Some Lessons for FAMSIM+. Nr. 18/2002

Alle zu beziehen bei: Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF) der Universität Wien  
 A-1010 Wien, Gonzagagasse 19/8  
 Tel: +43-1-5351454-19, Fax: +43-1-535 14 55  
 E-Mail: edeltraud.puerk@oif.ac.at

**Das Österreichische Institut für Familienforschung der Universität Wien ist ein wissenschaftliches, überparteiliches und unabhängiges Institut zur anwendungsorientierten, disziplinenübergreifenden Erforschung und Darstellung der Struktur und Dynamik von Familien, Generationen, Geschlechtern und Partnerschaften.**

Gedruckt mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend über die Familie & Beruf Management GmbH sowie der Länder Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien.

